

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1996/3/Add.2
18 October 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

الدورة الخامسة عشرة

١٥ كانون الثاني/يناير - ٢ شباط/فبراير ١٩٩٦

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

سبل ووسائل تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة عن
تنمية الاتفاقية في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

ملاحظة استهلالية

بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ٢١ أيار/مايو ١٩٩٥، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنمية المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الخامسة عشرة. وهذه هي آخر التقارير التي قدمتها كل من إثيوبيا، إسرائيل، أوكرانيا، أيسلندا، باراغواي، بلجيكا، الفلبين، قبرص، كوبا، هنغاريا.

* لم تستنسخ هذه الوثيقة.

95-31791

أما المعلومات الأخرى التي التمستها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تتخذها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز سبل ووسائل تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وال்தقرير المرفق قدم استجابة لطلب اللجنة، وباللغات المستلمة.

تقرير منظمة العمل الدولية

**بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة**

جنيف، أيلول/سبتمبر ١٩٩٥

جدول المحتويات

الجزء الأول - ملاحظات استهلالية

الجزء الثاني - البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

إثيوبيا

اسرائيل

أوكرانيا

أيسلندا

باراغواي

بلجيكا

الفلبين

قبرص

كوبا

هنغاريا

الجزء الأول : ملاحظات استهلالية

تعالج المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عدداً من اتفاقيات منظمة العمل الدولية*. ومن مجموع 176 اتفاقية اعتمدها مؤتمر العمل الدولي حتى الآن، تتعلق المعلومات الواردة في التقرير المرفق بالصكوك التالية بوجه خاص:

- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، رقم 1908 (رقم 111)، التي تم تصديقها من جانب 119 دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية؛

- اتفاقية المساواة في الأجور، رقم 1951 (رقم 100)، التي تم تصديقها من جانب 124 دولة من الدول الأعضاء؛

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العاطلية، رقم 1981 (رقم 156)، التي تم تصديقها من جانب 22 دولة من الدول الأعضاء؛

وقد أشير، لدى الاقتضاء، إلى عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة باستخدام المرأة التي تتضمن ما يلي:

سياسة العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، رقم 1964 (رقم 122)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، رقم 1975 (رقم 142)

حماية الأسرة

- اتفاقية حماية الأسرة، رقم 1919 (رقم 3)
- اتفاقية حماية الأسرة (متحدة)، رقم 1952 (رقم 102)

العمل الليلي

- اتفاقية عمل المرأة ليلاً، رقم 1919 (رقم 4)
- اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (متحدة)، رقم 1948 (رقم 89) [والبروتوكول، رقم 1990]
- اتفاقية العمل الليلي (رقم 171)، رقم 1990

العمل تحت سطح الأرض

- اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، رقم 1925 (رقم 45)

* وردت صيغ عناوين اتفاقيات، في هذه الوثيقة، وفقاً لقائمة "العناوين الرسمية، التي اعتمدتها مؤتمر العمل الدولي"، الصادرة باللغة العربية في عام 1992. (الترجمة العربية).

وتقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصادقة، وهي هيئة خبراء مستقلة من جميع أرجاء العالم، تعقد اجتماعات سنوية. وتتضمن المعلومات الواردة في هذا التقرير نسخاً من "ملاحظات" اللجنة و "طلباتها المباشرة". وت تكون الملاحظات من التعليقات الواردة في تقرير اللجنة السنوي، المنشور بالأسبانية والإنكليزية والفرنسية - المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي؛ ولا تنشر الطلبات المباشرة (التي تعد بالإنكليزية والفرنسية، وفي حالة البلدان المتحدثة بالأسبانية، باللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية) إلا أنها معلنة.

وسيلاحظ أن لجنة الخبراء كثيراً ما تشير، لدى القيام بتعليقاتها، إلى المعلومات المقدمة من الحكومات إلى التقارير المعدة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أو إلى هيئات الأمم المتحدة الأخرى المعنية بالمعاهدة وإلى تقاريرها.

**الجزء الثاني : البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان
كل على حدة**

إثيوبيا

**الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية
المتعلقة بالمرأة**

أولا - قامت إثيوبيا بتصديق الاتفاقيتين ١١١ و ١٥٦، ولم تصدق الاتفاقية ١٠٠، فيما بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١ : إذ يلاحظ أن التشريع الوطني يتعرض للتنقيح، فقد التماس طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة) معلومات بشأن التطورات التشريعية المتعلقة بسريان الاتفاقية. كما طلب إلى الحكومة أن تقدم نسخة من الدستور الجديد، لدى اعتماده.

الاتفاقية رقم ١٥٦ : التماس طلب ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة)، الذي استند إلى التقرير الأول المقدم بشأن سريان الاتفاقية، معلومات تفصيلية تتعلق بسريان مختلف مواد الصك. وقد عنيت لجنة الخبراء، بوجه خاص، بتعيين مدى الخضوع لأحكام الاتفاقية؛ ومن خلال تقديم إيضاحات بشأن مستلزمات الاتفاقية، حاولت اللجنة أن تشجع على القيام بمزيد من العمل الوطني.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

إثيوبيا (تصديق: ١٩٦٦)

١ - تلاحظ اللجنة المعلومات المقدمة من جانب الحكومة رداً على طلبها المباشر السابق المتعلقة بحالة "إعلان إصلاح الأراضي" لعام ١٩٧٥، المقرر تعديله في ضوء الدستور الجديد. وإلغاً سياسة إعادة التوطين التالية لعام ١٩٨٥، فضلاً عن التطورات الجارية بشأن اعتماد الدستور الجديد. ونظراً لأن الحكومة بقصد إعادة النظر في التشريع الوطني، فقد طلبت اللجنة إلى الحكومة، أن تحبطها علماً بشأن أي تطورات تشريعية تتعلق بمبدأ الاتفاقية وأن ترسل لها نسخة من الدستور لدى تشريعه.

٢ - كما تلاحظ اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن استخدام اللغات الوطنية في سياق سياسة التعليم الجديدة، استجابة لطلبها المباشر السابق فيما يتعلق بتنفيذ الأحكام للقضاء على التمييز على النحو الوارد في "إعلان العمل" رقم ١٩٩٣/٤٢. واستقرّ اللجنة تلقي المعلومات بشأن سياسة التعليم الجديدة هذه، فضلاً عن حماية التشريع ضد التمييز في الاستخدام الذي يتحمله المعلمون الذين تستخدمهم الإدارة الحكومية مما يضعهم خارج نطاق إعلان العمل (المادة ٣ (٢) (ه)).

٣ - وفي هذا السياق، تطلب اللجنة إلى الحكومة تزويدها بتفاصيل عن كيفية تطبيق سياسة البلد في عدم التمييز على هؤلاء الموظفين العاملين لدى الحكومة المستثنين من "إعلان العمل". مما قد يعرضهم إلى ممارسات تمييزية في مجال العمل استناداً إلى المعتقد السياسي أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، وغير ذلك. وتتساءل اللجنة، على سبيل المثال، هل تم اعتماد قوانين جديدة لتقديم الحماية لمنتهات العمل المستثنين من نطاق سريان "إعلان العمل" بموجب المادة ٣ (٢).

٤ - وتكرر اللجنة طلبها الخاص بمؤشرات أنشطة معهد دراسات القوميات الإثيوبية الذي أنشأ من جانب "الإعلان" رقم ٢٣٦ لعام ١٩٨٣.

الاتفاقية رقم ١٥٦ : العمال ذوي المسؤوليات العاطلية، ١٩٨١

طلب ١٩٩٤ المباشر

إثيوبيا (تصديق: ١٩٩١)

بعد الاطلاع على المعلومات الواردة في تقرير الحكومة الأول، طلبت اللجنة معلومات تفصيلية بشأن المسائل التالية:

المادة ١ من الاتفاقية - ستكون اللجنة ممتنة إذا أوضحت الحكومة، في تقريرها القادم، تعريف "الطفل المعال" على نحو يشرح وجه الصلة بين هذا المصطلح وحماية "الاتفاقية" الآباء أو الأوصياء، محدودي الإمكانية في مجال الإعداد لأنشطة الاقتصادية أو الدخول أو الاشتراك فيها أو العمل على تقديمها، بسبب تلك المسؤوليات. كما تطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عما إذا كانت الصيغة "وغيرهم من أفراد أسرهم المباشرين، الذين هم بحاجة ماسة إلى رعاية أو إعالة" تتحدد لأغراض سريان الاتفاقية، وإذا صح هذا الأمر، فكيف يكون ذلك؟

المادة ٢ - وإذا لاحظت أن "إعلان العمل" رقم ١٩٩٢/٤٢، الذي يعتبر وسيلة أساسية لسريان الاتفاقية، يستثنى من نطاق سريانه علاقة الاستخدام التي تنشأ من عقود العمل المدرجة في المادة ٢(٢)، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تعيّن بدقة أكبر فئات العمال بالذات المشمولة بهذا الاستثناء، وأن تقدم معلومات بشأن التدابير المتتخذة أو المقرر اتخاذها لضمان سريان الاتفاقية على جميع فروع الأنشطة الاقتصادية وعلى جميع فئات العمال. وتطلب اللجنة أيضاً إلى الحكومة تقديم معلومات عن آلية توجيهات أصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية فيما يتعلق بعقود الأعمال المنزلية، بموجب المادة ٤٦ (٤) من "إعلان العمل".

المادة ٣ - لاحظت اللجنة أنه بينما يتضمن "إعلان العمل" المذكور أعلاه أحکاماً تحظر التمييز استناداً إلى عدد من الأسس المحددة، بما فيها الجنس، وأي أحوال أخرى (المادة ١٤ (١) (و))؛ فإن التقرير لا يبيّن أن الحكومة قد أعلنت سياسة وطنية صريحة تهدف إلى تمكين العمال من الرجال والنساء الذين يضططعون بمسؤوليات عاطلية، من الاستخدام دون تمييز، وإلى التوفيق بين عملهم والالتزامات الأسرية على النحو المذكور في الاتفاقية. وبالإشارة إلى الشرح الوارد في الفقرتين ٥٤ و ٨٩ من ورقة الحكومة المعروفة "دراسة استقصائية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العاطلية، تطلب اللجنة إلى الحكومة النظر في اتخاذ الإجراء اللازم لاعتماد سياسة وطنية بهذا المآل وتنفيذها، وذلك ربما في سياق الإصلاحات الدستورية والقانونية والإدارية الجارية في البلد. وستضع هذه السياسة، آنذاك، الإطار اللازم لتطوير وتنسيق وتقسيم جميع السياسات والبرامج المختلفة، التي تدخل أو يمكن أن تدخل، تحت المواد التالية للاتفاقية. وتأمل اللجنة، استناداً إلى ذلك، أن تتمكن الحكومة من الإشارة إلى الإجراء المتتخذ في هذا الشأن في التقرير القادم.

المادة ٤ - وإذا تلاحظ أن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ينوي تشجيع تساوي الفرص في المعاملة على صعيد الاستخدام بالنسبة لجميع العمال الذين لديهم مسؤوليات عاطلية، في الاتفاقيات الجماعية، تطلب

اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير المتخذة في هذا الصدد. كما تطلب إلى الحكومة تقديم اتفاقيات جماعية، تعقد وتسجل بموجب أحكام "إعلان العمل" ١٩٩٢، وفضلاً عن ذلك تطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن أي برامج قدمت، أو من المقرر تقديمها، لتعزيز سريان هذه المادة، مثل تلك المقترحة في الفقرات من ١٧ إلى ٢٢ من ورقة توصيات بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥).

المادة ٥ - تطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات تفصيلية أكبر بشأن التدابير المتخذة لضمان الاهتمام باحتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية في التخطيط المجتمعي، والإشارة إلى طبيعة وعدد دوائر ومراقبة رعاية الطفل والأسرة القائمة. كما تطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات تستخلص من الدراسة الاستقصائية بشأن حالة الطفل الذي لا يحظى بالدعم العائلي الكافي؛ ووصف أي من البرامج أو الأنشطة المتخذة إعمالاً لتلك الدراسة.

المادة ٦ - وبالإضافة إلى التدابير التعزيزية الهدافة إلى تشجيع الشركاء الاجتماعيين لتطبيق أحكام الاتفاقية من خلال المساومات الجماعية (المشار إليها بموجب المادة ٤ أعلاه)، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى أي من التدابير المتخذة أو المقرر اتخاذها لإعلام أو تثقيف المجتمع بوجه عام، بشأن أحكام الاتفاقية، بما في ذلك التدابير المتخذة للتشجيع على المشاركة في تحمل المسؤوليات العائلية بين الرجل والمرأة. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى الأمثلة والشرح المقدمة في الفقرات ٩٠ - ٩٥ من الدراسة الاستقصائية، المذكورة أعلاه.

المادة ٧ - وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير في تقاريرها القادمة إلى أي من التدابير المتخذة، على وجه التحديد، التي يكون من شأنها إتاحة الفرصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية أن يظلو جزءاً من القوى العاملة، فضلاً عن إمكان عودتهم إليها بعد غياب، بسبب تلك المسؤوليات. وفي هذا الصدد تحيل اللجنة الحكومة إلى الفصل الثالث من دراستها الاستقصائية العامة لعام ١٩٩٢، التي تشرح مستلزمات هذه المادة وتقترح اتخاذ بعض الإجراءات التي يمكن أن تتخذ لضمان التقيد بالاتفاقية.

المادة ٨ - وإن يلاحظ باهتمام أن المادة ٢٦ (٤) من "إعلان العمل" ١٩٩٢ يتضمن كون الجنس، والحالة العائلية، والمسؤولية الأسرية، والحمل، من بين الحالات التي لا تعتبر أساساً لإنهاء عقد العمل، تطلب اللجنة إلى الحكومة توفير أي معلومات تشير إلى كيفية سريان هذه الأحكام في الواقع، بما في ذلك وبوجه خاص، أي إجراء اتخذ من جانب دائرة تفتيش العمل، أو الدعاوى التي عرضت على محكمة العمل بموجب أحكام هذه المادة.

المادة ١٠ - وإن تلاحظ أن المرفق الوارد في الفقرة ١ من هذه المادة لتنفيذ الاتفاقية على مراحل يبدو أنه قد استخدم، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تذكر في جميع تقاريرها القادمة المدى الذي منح لإعمال الاتفاقية أو اقترح أن يمنح لها.

المادة ١١ - وتأمل اللجنة أن يتاح للحكومة الوضع الذي يجعلها تشير في تقريرها التالي إلى الأسلوب الذي اشتهرت فيه مع منظمات أصحاب العمل والعمال لاستنباط وتطبيق تدابير لتنفيذ أحكام الاتفاقية.

اسرائيل

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدقت اسرائيل الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١، ولكنها لم تصدق الاتفاقية ١٥٦. كما صدقت الاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : يشير طلب ١٩٩٤ المباشر إلى أن إعلان مبدأ الأجر المتكافئ، في قانون (تكافؤ الأجر) الذكور والإذادات العاملين لعام ١٩٧٤، أضيق مما هو مطلوب في الاتفاقية. كما أشير إلى التفاوت الكبير في الأجر بين الرجل والمرأة وإلى عدم تنفيذ عملية تقويم الوظائف لاستعراض نظم تحديد الأجر، بسبب الانكماش الاقتصادي. وقد طلبت معلومات بشأن أنشطة دائرة المرأة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وبشأن التدابير الأخرى المتخذة لضمان الإشراف على تنفيذ تكافؤ الأجر.

الاتفاقية رقم ١١١ : اطلع طلب ١٩٩٥ المباشر على الأنشطة المتخذة من جانب فرع استخدام المرأة بموجب قانون العمالة لعام ١٩٨٨ (الفرص المتكافئة). وطلبت معلومات بشأن التطبيق العملي والقضائي للمادة ٢ من ذلك القانون، التي تقضي بأن المعاملة المختلفة الالزمة بسبب صفة التعيين (أو الوظيفة) أو طبيعته، لا ينبغي أن تعتبر تمييزية. كما طلبت تفصيلات أخرى بشأن تدابير تعزيز التكافؤ في الفرص والمعاملة فيما يتعلق بتدريب المرأة بوجه عام وتوجيهها نحو المهن التي لم تُمثل فيها على نحو كافٍ؛ وزيادة استخدام النساء غير اليهوديات.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

اسرائيل (تصديق: ١٩٦٥)

تلاحظ اللجنة أن تقرير الحكومة لم يصل بعد. وتأمل أن تتلقى التقرير لدراسته في الدورة القادمة، وأن يتضمن معلومات كاملة بشأن القضايا المطروحة في طلب اللجنة السابق المباشر الذي ينص على ما يلي:

١ - لاحظت اللجنة أن أساليب تحديد الأجور تعتمد، في قطاعات معينة، على تقويم الوظائف التي يقوم بها "معهد اسرائيل للانتاجية"، وأن هذا المعهد قد أعد للقيام بمشاريع تحليل الوظائف، ولكن نتيجة الانكماش الاقتصادي، فإن الموظفين رغبوا عن الاضطلاع بهذا التقويم؛ لذلك تعذر استعراض نظم تحديد الأجور في ضوء هذا التقويم. وتلاحظ اللجنة أن الموقف لم يتغير، استنادا إلى ما ذكرته الحكومة، وأنها تذكر بأهمية المادة ٤ من الاتفاقية بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في الأجور للعمل المتساوي القيمة. وهي تأمل أن يتضمن التقرير القادم معلومات إيجابية بشأن تحليل الوظائف.

٢ - وتذكر اللجنة بقانون ١٩٦٤-٥٧٢٤ بشأن تكافؤ أجور الذكور والإإناث، الذي يقضى بتكافؤ الأجور بين الرجل والمرأة للعمل المتكافئ، أي بالنسبة لنفس العمل بصورة أساسية، بينما تتطلب الاتفاقية مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة (المادة ٢، فقرة ١، من الاتفاقية). وفضلا عن ذلك، تلاحظ اللجنة، من الإحصاءات المتاحة لها، أن أجور الرجال هي أعلى كثيراً من أجور النساء. ويبلغ الفرق بين أجور الرجل والمرأة في عام ١٩٨٩، في جميع القطاعات، ٢٢ في المائة للأجور المحسوبة بالساعة و ٤٣ في المائة للأجور المدفوعة شهرياً. وفي عام ١٩٩٠ بلغ الفرق ١٨ و ٤٥ في المائة على التوالي. وستكون اللجنة ممتنة إذا أشارت الحكومة إلى التدابير المقترن اتخاذها لخفض هذا التفاوت الكبير، ولتطبيق مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة، بإحدى الوسائل الواردة في المادة ٢ (الفقرة ٢) أو بمجموعة منها.

وتحلّل اللجنة إلى الحكومة أن تستمر في تزويدها بالإحصاءات بشأن الحدود الدنيا للأجور أو معدلات الأجور الأساسية ومتوسط ما يكسبه الرجل والمرأة حالياً. وستكون ممتنة أيضاً بتلقيها نسخة من موازين الأجور المعتمدة في القطاع العام، مع الإشارة إلى الرجال والنساء المستخدمين في مختلف المستويات.

٣ - وفيما يتصل بأنشطة دائرة المرأة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، تلاحظ اللجنة، من تقرير الحكومة، أن هذه الدائرة لا تزال مستمرة في نشاطها، وستكون اللجنة ممتنة لدى

الحصول على معلومات تفصيلية بشأن أنشطتها، فضلا عن مدى تطبيق قانون (تكافؤ أجور) الذكور والإإناث العاملين. وفي هذا السياق، تلاحظ اللجنة، من بيان الحكومة، أن هناك عددا قليلا من الشكاوى المرفوعة إلى دائرة المرأة، مما يدل على أن مشاكل التمييز، في هذا الميدان، تعالج بوجه خاص من جانب اتحادات العمال والمنظمات النسائية بدلا من وكالات تابعة للوزارة. وتطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات كاملة صحبة تقريرها المقبل بشأن أنشطة هذه المنظمات في هذا المجال.

٤ - وتحظى اللجنة أن الحكومة تنوی إرسال نسخة من الملف الذي يعرض أنشطة التفتيش الخاصة بدائرة المرأة، في أسرع وقت ممكن. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات، صحبة تقريرها القادم، بشأن التدابير المتتخذة لضمان الإشراف على سريان أحكام القانون المتعلقة بالأجر المتكافئ، ولا سيما، بشأن أنشطة دوائر التفتيش (الانتهاكات المسجلة، والعقوبات المفروضة)، وأن تواصل تقديم المعلومات عن قرارات المحاكم في هذا الموضوع.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

اسرائيل (تصديق: ١٩٥٩)

تلاحظ اللجنة أن تقرير الحكومة لم يصل بعد. وتأمل أن تتلقى التقرير لدراسته في الدورة القادمة، وأن يتضمن معلومات كاملة بشأن القضايا المطروحة في طلب اللجنة السابق المباشر الذي ينص على ما يلي:

١ - فيما يتعلق ببرنامج التعزيز والإعلام والتعليم، الخاص بتطبيق قانون الاستخدام (الفرص المتكاففة) لعام ١٩٨٨، الذي اضطلع به فرع استخدام المرأة، تلاحظ اللجنة أن هذه الأنشطة لا تزال مستمرة. وتلاحظ كذلك أنه حصلت انتهاكات للمادة ٨، التي تقضي بأن الإعلان عن الوظائف ينبغي أن يكتب بلغة غير تمييزية، وصدر حكم بشأنها في الغالب. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن طبيعة أي من العقوبات السارية. كما تطلب إليها الاستمرار في تقديم المعلومات بشأن أنشطة "فرع استخدام المرأة" وبشأن تطبيق المادة ٨.

وفي طلباتها المباشرة السابقة، طلبت اللجنة معلومات بشأن نطاق المادة ٢، في القانون المذكور، وتطبيقاتها العملي، التي تقضي بأن المعاملة المختلفة الالزمة بسبب صفة التعبين (أو الوظيفة) أو طبيعته لا ينبغي أن تعتبر تمييزية. وتلاحظ اللجنة، استناداً إلى بيان الحكومة، أنه ليس هناك الكثير من الحالات العملية لاستخدام هذه المادة القائمة على المعاملة المختلفة. وفي هذا المجال فإنها تلاحظ قرار Gestetner الصادر في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، الذي يؤكد مبادئ عدم التمييز المنصوص عليها في قانون الاستخدام (الفرص المتكاففة)، ويستخدم تفسيراً حسرياً لأحكامه. كما أنها تطلب إلى الحكومة الاستمرار في تقديم معلومات بشأن التطبيقات العملية والقضائية لهذا القانون.

٢ - وفيما يتصل بمعدلات اشتراك المرأة فيقوى العاملة، تلاحظ اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة التي تشير إلى أن اشتراكاتها فيها تتجه نحو الزيادة باستمرار. وتحيط اللجنة علماً كذلك بالمعلومات الخاصة بالاشتراك في دورات التدريب المهنية للرجال والنساء، فضلاً عن العمال غير اليهود. وتلاحظ من هذه الإحصاءات أن المرأة تمثل إلى متابعة التدريب، الذي يعتبر أنشطاً من ناحية تقليدية، مثل الخياطة، وتصنيف الشعر، ورعاية الطفل وأعمال المكتب. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير التي تنوی اتخاذها بغية التشجيع - في إطار السياسة الوطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة وفقاً لمضمون المادة ٢ من الاتفاقية - على تدريب المرأة على مهن أخرى لا تمثل بها على نحو كافٍ، ولا سيما للتشجيع على استخدام النساء غير اليهوديات، حيث تظل نسبة استخدامهن فيقوى العاملة ضئيلة جداً (١٢,٦ في المائة في عام/..

١٩٩١). وتود اللجنة كذلك أن تتلقي إحصاءات بشأن توزيع الرجال والنساء على مختلف المهن في شتى القطاعات.

٢ - وفيما يتعلق بتوزيع اليهود وغير اليهود حسب المهنة، تلاحظ اللجنة أن عدد الأشخاص غير اليهود الذين يشغلون وظائف إدارية ومراكز هامة هو أقل من عدد الأشخاص اليهود، سواء كان ذلك في القطاع العلمي والأكاديمي والأعمال المهنية والتكنولوجية، أو في قطاع المهن الكتابية وما شابها. ويلاحظ من الإحصاءات المقدمة، أن الحالة تظل كما هي بوجه عام نظراً لأن زيادة نسبة الأشخاص غير اليهود في هذه الوظائف قليلة جداً. وتلاحظ اللجنة من التقرير أن الحكومة قد شرعت، في عام ١٩٩٢، بتنفيذ برنامج جديد لتشجيع استخدام العمال الإسرائيليين العرب في الخدمات العامة، وفي الوظائف الإدارية والمراكز الهمامة. وتأمل اللجنة أن يكون هذا البرنامج فعالاً في المستقبل القريب وتطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن تنفيذه ولا سيما بشأن النتائج المتحققة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن اللجنة ستكون ممتنة إذا قدمت لها الحكومة معلومات، في تقريرها القادم، عن تطبيق السياسة الوطنية لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام إزاء المجتمع البدوي.

٤ - وتلاحظ اللجنة أن الحكومة ستحيل إليها، على نحو منفصل، القرارات القضائية (مترجمة) الصادرة في قضايا الاستئناف المرفوعة إلى مختلف هيئات الاستئناف بموجب المادة ٤٣ من قانون دائرة الاستخدام.

أوكرانيا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدق أوكرانيا الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١، ولكنها لم تصدق الاتفاقية ١٥٦. كما صدقت الاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : يعكس طلب ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة) معلومات تبين، استناداً إلى متوسط الدخل الشهري محللاً حسب فرع الاقتصاد، أن دخل المرأة يقل عن دخل الرجل على نحو منتظم، بينما في المجالات التي تعمل فيها المرأة على نحو عالٍ، أو تشكل فيها نسبة عالية من مجموعة القوى العاملة، يلاحظ أن دخلها يقل بنسبة ضئيلة جداً عن دخل زميلها الرجل. وتلتزم اللجنة معلومات بشأن أي من التدابير المتخذة للتحقيق في الفرق في الأجرور بين الرجل والمرأة، والتدابير المتخذة للتعاون مع أرباب العمل والعمال في مجال إعمال أحكام الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١ : أحاطت اللجنة علمًا، في ملاحظتها وطلبتها المباشر، في عام ١٩٩٣ (النصوص المرفقة) بالتشريع الصادر لضمان حقوق الاستخدام المتساوية لجميع المواطنين استناداً إلى عدد من الأسس، بما فيها الجنس. وشدد الطلب المباشر أيضاً على أهمية المعلومات الإحصائية الملائمة المتعلقة بحالة استخدام المرأة؛ وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن السياسات أو غيرها من التدابير، المتخذة لتعزيز المساواة في الفرصة والمعاملة بين الرجال والنساء في جميع جوانب الاستخدام.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة). ١٩٥٨

ملاحظة ١٩٩٣

أوكرانيا (تصديق: ١٩٦١)

IE-93-111-O-UKR

تلاحظ اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة، فضلاً عن المعلومات الواردة في رسالة مؤرخة في " كانون الأول / ديسمبر ١٩٩١، من الممثل الدائم لأوكرانيا لدى مكتب الأمم المتحدة في جنيف، المقدمة إلى الدورة السابعة والأربعين للجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٢٠١٩/٥٩)، والتقرير الدوري الثاني عشر لأوكرانيا المقدم إلى لجنة الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري، في ١٦ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٩٢ (CERD/C/226/Add.3).

١ - ولاحظ اللجنة بارتياح المادة ١٠٢ الجديدة من قانون العمل الأوكراني المضافة في عام ١٩٩١ التي تضمن حقوق الاستخدام المتساوية لجميع المواطنين دون اعتبار لأصلهم أو ظروفهم الاجتماعية والمادية، أو عرقهم، أو جنسيتهم أو جنسهم، أو لفتهم أو اعتقادهم السياسي والديني، أو مهنتهم، أو مكان سكناتهم، أو أي ظرف آخر، استناداً إلى الأسس الواردة في الفقرة ١ (أ) من المادة ١ من الاتفاقية، والمادة ١٧ التي تقضي بأن الامتناع عن استخدام أي فرد يعتبر أمراً مخالفًا للقانون، إذا لم يكن مبرراً على نحو ملائم.

٢ - ولاحظ اللجنة باهتمام قيام أوكرانيا في ١ آذار / مارس، باعتماد قانون استخدام السكان، الذي يضمن، في المادة ٣، لجميع المواطنين فرصاً متساوية وحق الاختيار الحر للأنشطة، دون اعتبار للأصل أو الظروف الاجتماعية والمادية، أو العرق، أو الجنسية، أو الجنس، أو الاعتقاد السياسي، أو الموقف نحو الدين مع مراعاة القدرات والتدريب المهني، والذي يقضي في مادته السادسة، شمول هذه الضمادات الأشخاص الأجانب، المقيمين إقامة دائمة في أوكرانيا وغيرهم من الأشخاص الذين يحملون الجنسية الأوكرانية، إلا إذا نص على غير ذلك في القانون.

٣ - كما تلاحظ اللجنة باهتمام اعتماد المجلس الأعلى لوكراانيا، إعلان حقوق القوميات الذي يقضي، بين أمور أخرى، أن التمييز القائم على السمات القومية محظوظ ويعاقب عليه القانون (المادة ١)، والذي يضمن لجميع الشعوب والجماعات القومية، الحق في الاستعمال الحر للغاتهم الأصلية في جميع مجالات الحياة العامة، بما في ذلك، التعليم والإنتاج والحصول على المعلومات، وتوزيعها (المادة ٣). وتطلب اللجنة من الحكومة، أن تبين التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام هذا الإعلان وأى أثر يمكن أن يكون له على تعزيز فرص الاستخدام للأقلليات العرقية في أوكرانيا

٤ - وتحيط اللجنة علما باعتماد قانون إعادة التأهيل لضحايا القمع السياسي في أوكرانيا، في ١٧ نيسان/أبريل ١٩٩١، وتعرب عن شكرها إذا قدمت الحكومة معلومات بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكامه، والنتائج المتحققة فيما يتصل بالتعويض عن فقدان الوظيفة وغيرها من الفوائد.

٥ - وتلاحظ اللجنة أن مشروع دستور أوكرانيا لا يزال قيد الإعداد، حيث سيتقييد، استنادا إلى بيان الحكومة، بأحكام المادة ١ من الاتفاقية. وتتوقع أن تقوم الحكومة بإرسال نسخة من الصيغة النهائية للدستور إلى مكتب العمل الدولي بمجرد اعتماده

٦ - وتدلي رأيها في نقاطا أخرى في طلب يوجه إلى الحكومة مباشرة.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٢ المباشر

أوكرانيا (تصديق: ١٩٦١)

IE-93-111-R-UKR

تلاحظ اللجنة أن تقرير الحكومة لا يتضمن رداً على تعليقاتها. وتأمل أن يشتمل التقرير القادم على معلومات كاملة بشأن النقاط التالية.

١ - بـإضافة إلى ملاحظتها، وإذ تحبظ علماً باهتمام خاص بشمول المادة ٣ من قانون استخدام السكان لعام ١٩٩١، لجميع أسس التمييز المذكورة في المادة ١ (الفقرة ١ (أ) من الاتفاقية، ستكون اللجنة شاكرة إذا قدمت الحكومة معلومات بأن معنى العبارة "مع مراعاة القدرات والتدريب المهني"، بغية ألا تفرض حدوداً على ضمانت الفرص المتساوية وبـإضافة إلى ذلك، إذ تلاحظ الأحكام المكرسة لتمكين السلطات من الإشراف والمسؤولية التي تترتب على انتهاك قانون الاستخدام، المذكورة في المادتين ٣٤ و ٣٥ على التوالي، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى طريقة الإشراف على تطبيق القانون وإنفاذها، بما في ذلك أية عقوبات أو جزاءات قد يمكن فرضها.

٢ - لاحظت اللجنة سابقاً الإحصاءات التي قدمتها الحكومة بشأن النسبة المئوية للنساء المستخدمات في مختلف قطاعات النشاط، والنسبة المئوية للنساء المديرات في المشاريع التي تديرها الدولة. كما أحاطت علماً ببيان الحكومة الذي يذكر أن الإحصاءات الخاصة بالنسبة المئوية للرجال والنساء العاملين في مختلف الوظائف الإدارية، غير متوفرة. ونظراً لأهمية الحصول على بيانات إحصائية كافية لإرساء الأساس لبعض سياسات وتدابير لتعزيز المساواة بين الرجال والنساء في مجال الاستخدام، تأمل اللجنة أن تتمكن الحكومة من جمع إحصاءات تفصيلية أكثر بشأن حالة استخدام المرأة، ولا سيما إحصاءات بشأن المعدلات النسبية للرجال والنساء في المستويات التي تتضطلع بالمسؤولية، بما في ذلك مستويات الإدارة وسلطة اتخاذ القرارات، في مختلف قطاعات النشاط، وأنها ستتمكن أن تقدم هذه الإحصاءات في تقاريرها القادمة.

٣ - كما تطلب اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات بشأن السياسات والبرامج وغير ذلك من التدابير المتخذة أو المتواصلة، بغية تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للرجال والنساء، في مجال الاستخدام والمهنة، وفيما يتعلق بالوصول إلى التدريب، والوصول إلى الاستخدام وحمايته وشروط وأحوال الاستخدام، ولا سيما في ضوء التكيف الذي يجري في اقتصاد أوكرانيا.

٢ - و تكرر اللجنة طلبها الوارد في تعليقاتها السابقة، للحصول على معلومات تفصيلية بشأن السياسات والبرامج العمل بها الآن بغية تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، بصرف النظر عن الأصل العرقي أو الديني أو القومي.

٤ - وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن توافق تزويدها بالمعلومات بشأن أي من التدابير الأخرى المقترنة أو المتوقعة اتخاذها، لا سيما في إطار التشريع الجديد، وبشأن إصلاح المؤسسات القطرية والنظام الاقتصادي الذي يؤثر على نحو مباشر أو غير مباشر على المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام أو المهنة على النحو الوارد في الاتفاقية.

٥ - وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى الطريقة التي تتبعها لالتماس التعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المعنية، بغية ضمان تطبيق الاتفاقية.

أيسلندا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدقت أيسلندا الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١، ولكنها لم تصدق الاتفاقية ١٥٦. كما صدقت الاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جمع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : يتعلق طلب ١٩٩٤ المباشر بالتدابير التي اتخذتها الحكومة لتخفيف فروق الأجور المستمرة بين الرجل والمرأة، بما في ذلك - ضمن سياق "خطة عمل الأربع سنوات لتدابير إرساء اتساواة بين الرجل والمرأة (١٩٩٧-١٩٩٢)" - إجراء دراسة استقصائية مفصلة لأجور الموظفين في خمس هيئات حكومية كبيرة؛ وتقويم منظم للوظائف التي يضطلع بها موظفو الحكومة؛ وتعيين مستشار للمساواة خلال سريان الخطة، ليعمل على تحسين وضع المرأة في المشاريع والمؤسسات، ولزيادة عدد فرص العمل للمرأة. كما أشير إلى "كونغرس أكتوبر ١٩٩٣ بشأن المساواة"، الذي عالج قضايا تتعلق بالأجر المتكافئ بموجب قانون ١٩٩١ لمركز المرأة ولحقوقها في المساواة مع الرجل، وستعقد اجتماعات هذا الكونغرس بشأن المساواة كل ثلاثة سنوات.

الاتفاقية رقم ١١١ : اطلع طلب ١٩٩٥ المباشر على التدابير المتخذة في إطار خطة عمل الأربع سنوات (المشار إليها بموجب الاتفاقية رقم ١٠٠ أعلاه) كما أنه أحاط علما بالمعلومات المقدمة بشأن مشروع NORD-LILIA المخصص لإعداد المعلمين على نحو أفضل لمعالجة الاحتياجات المختلفة للجنسين.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : إن طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة)، الذي يستند إلى أول تقرير للحكومة بشأن سریان الاتفاقية، يبني قاعدة المزيد من الحوار، عن طريق تحديد المجالات المعينة التي ينبغي توفير إحصاءات تفصيلية بشأنها عن حالة العمالة، في التقارير القادمة.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

أيسلندا (تصديق: ١٩٥٨)

بالإشارة إلى تعليقاتها السابقة، تلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات التي قدمتها الحكومة في تقريرها، لا سيما في وصف التدابير المتخذة لتخفيض الفروق في الأجور بين الرجال والنساء.

١ - وتأتي في تقريرها أن البرلمان قد وافق، في أيار/مايو ١٩٩٣، على قرار يقضي بوضع خطة عمل لفترة أربع سنوات (١٩٩٧-١٩٩٢) لاتخاذ تدابير إقامة المساواة بين النساء والرجال. وقد تحقق ذلك بموجب قانون ١٩٩١ بشأن المركز المتكافئ للرجل والمرأة. وبعد الإطلاع على نسخة الخطة التي قدمتها الحكومة، تلاحظ اللجنة ما يلي على وجه الخصوص:^١ من المقرر أن تضطلع وزارة الشؤون الاجتماعية بدراسة استقصائية تفصيلية بشأن الأجور وشروط وأحوال استخدام الرجال والنساء العاملين في خمس هيئات حكومية كبيرة تستخدمن منهجية محسنة^٢ من المقرر القيام بتقويم منتظم للأعمال التي يضطلع بها موظفو الحكومة وفقاً للمادة ٤ من قانون عام ١٩٩١؛^٣ سيعين مستشار خاص للمساواة لخطة الأربع سنوات، على أساس تجريبى، للعمل، بوجه عام، على تحسين حالة المرأة في المشاريع والمؤسسات والتعاون مع مستشاري العمالة في السعي لزيادة عدد الفرص للدخول في الوظيفة بالنسبة للمرأة؛^٤ سيواصل المعهد الاقتصادي الوطني شر إحصاءات تفصيلية منتظمة تتضمن بيانات بشأن الدخل حسب الأنشطة الاقتصادية والمهن، والجنس.

وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم، في تقريرها القادم، نسخة من استنتاجات الدراسة الاستقصائية لأجور القطاع العام، الذي كان من المقرر أن يتم إعداده في حزيران/يونيه ١٩٩٤. كما أنها طلبت أن تحيط علها بالأنشطة المتخذة في إطار الخطة، لا سيما الأنشطة المذكورة أعلاه، والتي تؤثر في تنفيذ مبدأ الاتفاقية.

٢ - وتلاحظ اللجنة كذلك من تقرير الحكومة أنه، بموجب المادة ١٦ (١٠) من قانون ١٩٩١ المذكور أعلاه، فإن من المقرر أن يعقد "مجلس تساوى المركز" اجتماعاً بشأن المساواة كل ثلاث سنوات على الأقل. وقد عقد أول هذه الاجتماعات في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢، وعالج قضايا تتعلق بمبادرات الاتفاقية، مثل تقويم الوظائف باعتباره وسيلة لحملة تكافؤ الأجور وقضية التفاوت في الأجور بسبب الجنس. وذكرت الحكومة أنها ستبعث ببيان مفصل عن استنتاجات الاجتماع في تقريرها القادم. وتتططلع اللجنة إلى تلقي هذه المعلومات.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

أيسلندا (تصديق: ١٩٦٣)

تلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات التي قدمتها الحكومة في تقريرها، لا سيما بشأن اعتماد البرلمان "خطة عمل الأربع سنوات لتدابير إرساء المساواة بين الرجل والمرأة للفترة ١٩٩٧-١٩٩٣" في أيار/مايو ١٩٩٣، والتدابير المتخذة للتغلب على الفصل المهني للمرأة والرجل، والتدابير المتخذة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة بين الجنسين في المناطق الريفية

١ - وفيما يتعلق بالتنفيذ العملي لقانون المركز المتكافئ للرجل والمرأة رقم ١٩٩١/٢٨، لدى الوزارات الحكومية والمؤسسات العامة، تلاحظ اللجنة، في إطار خطة العمل المذكورة أعلاه، أن كل وزارة مسؤولة عن تنفيذ أنشطة محددة، تدخل في وليتها، مثل استخدام عدد أكبر من النساء باعتبارهن محققات جنایات في وزارة العدل. كما تحبظ اللجنة علما بتعيين أول "ضابط للمساواة الجنسية" في أيسلندا، نتيجة خطة العمل الخاصة بالمساواة الجنسية المعتمدة من جانب السلطة المحلية. وإذا تلاحظ أن قانون ١٩٩١ يقضي بأن نتائج خطة العمل يجب أن تقوّم بعد مرور سنتين (في ربيع عام ١٩٩٥) من جانب مكتب مجلس المراكز المتكافئ، تطلب اللجنة إلى الحكومة تزويدها بنسخة من ذلك التقويم، لدى إكماله، فضلاً عن أي تفصيلات أخرى بشأن التدابير المتخذة وفقاً لذلك القانون، لتعزيز التكافؤ في الفرص والمعاملة في ميدان العملة.

٢ - وتحبظ اللجنة علما بالمعلومات الخاصة بمشروع NORD-LILIA المخصص لتنقيف المعلمين، على نحو أفضل، بغية معالجة احتياجات الجنسين. وإذا تلاحظ أن هذا المشروع كان سينتهي في عام ١٩٩٤، تطلب اللجنة إلى الحكومة، تزويدها، بنسخة من أي تقويم بشأن نتائج هذا المشروع، في تقريرها القادم.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : سياسة العمالة، ١٩٦٤

طلب ١٩٩٥ المباشر

أيسلندا (تصديق ١٩٩٥)

١ - لاحظت اللجنة باهتمام تقرير الحكومة الأول بشأن سريان الاتفاقية خلال الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣. ويسرها أن تتلقى عرضا واضحا ومفصلا للحالات الاقتصادية الجارية وللمشاكل التي تواجه. وتلاحظ الانخفاض الكبير في العمالة منذ عام ١٩٩٢، والزيادة السريعة في معدل البطالة، الذي ارتفع من ١,٥ في المائة في عام ١٩٩١ إلى ٢ في المائة في عام ١٩٩٢. وبموجب بيانات "OECD" فإن هذا الارتفاع في البطالة استمر حتى وصل إلى ٤,٢ في المائة في عام ١٩٩٣. وتلاحظ اللجنة المعلومات المتعلقة بالطابع الموسمي والتوزيع الإقليمي غير المتكافئ للبطالة وتطلب إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها القادم إحصاءات تفصيلية. تستند إلى الدراسات الاستقصائية الدورية وغيرها من الدراسات، بشأن مستوى العمالة والعمالة الناقصة، والبطالة. واتجاهاتها. حسب القطاع، ومحلياً أصناف السكان العاملين. ويرجى، بوجه خاص، الإشارة إلى معدلات الاشتراك والبطالة، حسب الجنس والسن، والأثر الهام لحركات الهجرة على حجم السكان العاملين.

٢ - وتلاحظ اللجنة أن هدف سياسة الحكومة الاقتصادية العامة، هو زيادة الدخل القومي وتحسين الوضع التناصفي لدى المشاريع بهدف تعزيز العمالة. وفي هذا المجال، تلاحظ اللجنة النتائج التي تحققت في مجال معاشرة التضخم. وفيما يتعلق بشكل التقرير، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشرح، في تقريرها المقبل، الطريقة التي تسهم فيها التدابير المتخذة. في مجالات مثل السياسات المالية والنقدية وسعر الصرف، وسياسات الأسعار والدخول والأجور. في الوصول إلى هدف العمالة الكاملة، "ضمن إطار سياسة التنسيق الاقتصادي والاجتماعي". وتلاحظ اللجنة المعلومات المتعلقة بأنشطة "معهد التنمية الإقليمية"، وتطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن المبادرات المتخذة لتعزيز التنمية الإقليمية على نحو متوازن، وتشجع إنشاء أنشطة جديدة في المنطقة، التي تعاني من الضمور، أو إعادة التكوين. وبعبارة أكثر شمولاً، ستكون اللجنة ممتنة إذا ذكرت الحكومة التدابير المتخذة ذات الطابع البيئي في ميادين، من المرجح أن تكون ذات تأثير على العمالة. مثل إدارة موارد الأسماك وتنوع الأنشطة الاقتصادية.

٣ - وتذكر الحكومة أنها لم تتخذ إلا مؤخراً تدابير من شأنها أن تتدخل مباشرة في سوق العمل بغية معاشرة ارتفاع البطالة. فيرجى شرح نطاق هذه التدابير مع الإشارة إلى عدد وفئات المستفيدين. كما يرجى الاستمرار في تقديم معلومات تفصيلية بشأن التدريب المهني والإشارة إلى الأسلوب المتبعة في التنسيق بين سياسات التعليم والتدريب واحتياطات فرص العمالة.

٤ - وتلاحظ اللجنة أن منظمات أرباب العمل والعمال ممثلة في "اللجنة الاستشارية لمكتب العمالة" وفي "مجلس التدريب المهني". وستكون اللجنة ممتنة إذا قدمت الحكومة معلومات بشأن أنشطة هذه الهيئات الاستشارية، والمواضيع التي تنظر فيها، والأراء التي تطرح، وأسلوب الذي تؤخذ فيه هذه الآراء في الاعتبار، لدى صياغة تدابير سياسة العمالة وتنفيذها.

باراغواي

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين تفاقيات منظمة العمل الدولية. صدقت باراغواي الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١، ولكنها لم تصدق الاتفاقية ١٥٦. كما صدقت الاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمال.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جمع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : رحبت ملاحظة ١٩٩٤ (النصوص مرفقة) بحقيقة أن قانون العمل الجديد لعام ١٩٩٢ قد أعلن مبدأ الأجر المتكافئ بصيغة تطابق ما هو وارد في الاتفاقية. ولاحظ طلب ١٩٩٤ المباشر اعتراف الحكومة بالحاجة إلى تقويم موضوعي للوظائف، حيث يتوقع الحصول على مساعدة تقنية من مركز البلدان الأمريكية لإدارة العمل. كما تطلب اللجنة من الحكومة أن تقدم سلسلة من المعلومات بشأن معدلات الأجر والإشراف على تكافؤ الأجر، بغية تقويم الطريقة التي يطبق بها مبدأ تكافؤ الأجر في الواقع

الاتفاقية رقم ١١١ : تعرب ملاحظة ١٩٩٤ (النصوص مرفقة) عن قلقها بشأن التمييز استنادا إلى المعتقد السياسي.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : تعكس ملاحظة ١٩٩٤ (النصوص مرفقة) عن معلومات الحكومة المتعلقة بمعدل البطالة الوطنية الذي ارتفع إلى ١٠.٤ في المائة في عام ١٩٩١، وترتبط هذه الزيادة بانخفاض الأنشطة الاقتصادية والتصدير وبالوضع العام للانكماش الاقتصادي. وتشير الملاحظة إلى أن بطالة المرأة في أستنسيون، في ذلك الوقت قد بلغت ٤١ في المائة، وبين الرجال ٥٩ في المائة؛ وأن معدل العمالة الناقصة - التي تشهد على النمو السريع للقطاع غير الرسمي، الذي يعتبر المشكلة الرئيسية لسوق العمل - قد قدر بحوالي ٩.٥ في المائة، مما أثر على حوالي ٥٠ ٠٠٠ من العمال غير الثابتين في عام ١٩٩١.

الاتفاقية رقم ١٠٠ المساواة في الأجر. ١٩٥١

ملاحظة ١٩٩٤

باراغواي (تصديق ١٩٦٤)

أحاطت اللجنة علما بالتشريع رقم ٢١٣ في حريان/يونيه ١٩٩٢، الذي أصدر قانون العمل. ولاحظت اللجنة بارتياح أن هذا النص يعدل المادة ٢٣٠ من القانون السابق - الذي كان موضوعاً لتعليقاتها. وأنه يقضي في المادة ٢٠٩ على أن التكافؤ في معدلات الأجر يجب أن يكون دون تمييز، بسبب الجنس "للعمل المتساوي القيمة". «وإذ كان العمل من طبيعة واحدة أم لا وتلاحظ اللجنة أنه لأغراض هذا الحكم، أن الأجر لا يتضمن أجزاءه التي تتعلق بالأقدمية والاستحقاق وتطلب اللجنة من الحكومة أن تشير إلى أن الطريقة التي يطبق فيها مبأ. المساواة في الأجر للرجال والنساء العاملين ينطبق على أجزاء الأجر التي تتعلق بالأقدمية والاستحقاق.

وتشير اللجنة، نقاطاً أخرى في طلبها المعاشر

الاتفاقية رقم ١٠٠ المساواة في الأجور. ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

باراغواي (تصديق: ١٩٦٤)

تحيط اللجنة علما بتقرير الحكومة، وتلاحظ عقد مشاورات ثلاثة، في إطار المساعدة التقنية المقدمة من منظمة العمل الدولية إلى الحكومة بشأن تعديل قانون العمل، الذي اعتمد في حزيران/يونيه ١٩٩٣.

١ - وفيما يتعلق بالتقدير الموضوعي للوظائف بغية ضمان المساواة في الأجور للعمل المتساوي القيمة في حالات خلاف طبيعة العمل، تلاحظ اللجنة أن الحكومة تعرف بالحاجة إلى هذا التقويم وتتوخى الاستفادة من المساعدة التقنية المقدمة من مركز البلدان الأمريكية لإدارة العمل، ولا سيما بالنسبة لتعيين أساليب التقويم الموضوعي للوظائف التي تخضع مباشرة لرقابة الدولة. وتأمل اللجنة أن الحكومة ستكون في وضع يتيح لها الاستفادة من هذه المساعدة، وأنها ستحيطها علما في المستقبل القريب بشأن التقدم المحرز في هذا المجال.

٢ - وذكر اللجنة، بالإضافة إلى ذلك، أنها لم تحاط علما بمعلومات كافية تمكنها من تقويم الطريقة التي تستخدم في تطبيق مبدأ المساواة في الأجور على النحو المنصوص عليه في التشريع، في الواقع، لذلك فإنه ستكون ممتنة إذا قدمت لها الحكومة في تقريرها القادم:

٣١) معايير الأجور المطبقة في الدوائر الرسمية، مع الإشارة إلى الرجال والنساء العاملين على مختلف المستويات.

٣٢) دسوسن الاتفاقيات الجماعية أو غيرها من الاتفاقيات، التي تحدد مستويات الأجور، إلى جانب الحدود الدنيا للأجور في مختلف القطاعات الاقتصادية، فضلا عن نسبة النساء الشمولية بهذه الاتفاقيات الجماعية، وتوزيع الرجال والنساء على مختلف المستويات إن أمكن.

٣٣) إحصاءات معدلات الأجور ومتوسط الدخل للرجل والمرأة، حسب المهنة، وفرع النشاط، والأقدمية، ومستوى التأهيل، إن أمكن، فضلا عن معلومات بشأن النسبة المئوية المقابلة للنساء.

٣٤) أذرف إلى ذلك أن اللجنة تطلب إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات بشأن التدابير المتخذة للإشراف على تطبيق الأحكام التي تنظم المساواة في الأجور، ولا سيما بشأن أنشطة مديرية العمل (الانتهاكات المسجلة، والعقوبات المفروضة) فضلا عن أي أحكام صادرة من محاكم العمل.

بلجيكا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

المتعلقة بالمرأة

أولاً - في إطار اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، قامت بلجيكا بتصديق الاتفاقيتين المرقمتين ١٠٠ و ١١١ دون الاتفاقية رقم ١٥٦. كما صدقت بلجيكا كذلك الاتفاقيتين المرقمتين ٤٥ و ١٢٢؛ وصادقت الاتفاقيتين ٤ و ٨٩ بشأن عمل المرأة ليلا، إلا أنها انسحبت منها فيما بعد.

ثانياً - تعليقات هيئة منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : يحيط طلب طلب ١٩٩٤ المبادر (النصوص مرفقة) علما بالتدابير المتخذة من جانب منظمات العمل، من خلال المساومات الجماعية، لتحسين المساواة في الأجور للنساء، بما في ذلك حصول النساء على منافذ لتولي المناصب والوظائف التي لا تزال حكراً على الرجال أو يشغلها الرجال في الغالب؛ ورفع مستويات الأجور فيما يسمى "قطاعات المرأة"؛ وتنفيذ خطط عمل إيجابية وخطط رفع درجات بعض المهن التي تشغله النساء في العادة؛ وزيادة نسبة الحدود الدنيا للأجور في المهن القطاعية والمهنية المتبادلة. كما اعتمدت منظمات أرباب العمل والعمال استراتيجيات للمساواة فيما يتعلق بتصنيف الوظائف، مع إيلاء عناية خاصة لتحليل وتنقيح هذه التصانيف، الذي تعتبر مسؤولة عن الكثير من الاختلافات في الأجور بين الرجل والمرأة.

وقد أشير إلى، نية الحكومة في إصلاح التشريع بغية تحقيق المساواة بين الجنسين في خطط التأمينات الاجتماعية المهنية (تكيف التشريع الوطني إلى قانون الدعوى الذي تعتمده محكمة العدل الأوروبية) وإلى التطورات الجارية في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بتعويضات قبل التقاعد.

الاتفاقية رقم ١١١ : لا يوجد هناك تعليق قائم، وقد لاحظت اللجنة، في عام ١٩٩٥، أن المعلومات المقدمة استجابة للتعليقات السابقة تعتبر مرضية

الاتفاقية رقم ١٢٢ : أشارت الملاحظة الواردة في عام ١٩٩٤ (النصوص مرفقة)، إلى أن وضع العمالة قد تدهور بسرعة؛ وأن الخصائص التي تحكم توزيع البطالة في مختلف مناطق السكان وأصنافهم، التي لاحظتها اللجنة في عام ١٩٩٢ بالفعل، ما تزال قائمة. ولا سيما وأن نسبة البطالة الطويلة الأجل ظلت عالية بوجه خاص. وقد لاحظت اللجنة، في عام ١٩٩٢، أن البطالة طويلة الأجل لا تزال تمثل حوالي ثلثي مجمل حجم البطالة، ويؤثر هذا، بوجه خاص، على العمال الأكبر سنًا، والنساء، والعمال الأقل مهارة. ولاحظت كذلك أن انخفاض البطالة فيما بين الرجال هو أكبر مما هو قائم بين النساء، لأن بدلالة النساء تميل إلى الارتفاع سبيلاً.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

بلجيكا (تصديق: ١٩٥٢)

أحاطت اللجنة علمًا بالمعلومات الواردة في تقرير الحكومة.

١ - لاحظت اللجنة أنه لا تزال هناك اختلافات في معدلات الأجور بين الرجال والنساء، مما يمكن أن يعزى إلى أسباب بنيوية. وتلاحظ اللجنة أن ذلك قد أيدته إحصاءات الأجور المنشورة في Bulletin of Labour Statistics (١٩٩٤-١٩٩٢) الذي تصدره منظمة العمل الدولية، والذي يقتضي بأن متوسط المرتبات الشهرية قد بلغ في عام ١٩٩١ ٦٠٩٩٩ من الفرنكين البلجيكي للرجال، و ٦٣٩٠٨ للنساء، في القطاعات غير الزراعية، و ١٠١٠٧ و ١١٦ من الفرنكين البلجيكي. على التوالي، في قطاع الصناعات التحويلية. وتلاحظ باهتمام ما أشارت إليه الحكومة أنه بغاية معالجة الحالة، تسعى منظمات العمال، من خلال المساومات الجماعية، الحصول على منافذ للمرأة للوصول إلى المراكز والوظائف التي لا تزال محجوزة للرجال أو مشغولة من جانب الرجال في الغالب، ورفع مستويات الأجور فيما يسمى بقطاعات "الأنشئ"؛ وتنفيذ خطط إيجابية وخطط لرفع درجة مهن معينة تشغلها المرأة عادة، ولزيادة الحد الأدنى للأجور القطاعية وأجور المهن المتبدلة. وتلاحظ كذلك أن منظمات العمال وأرباب العمل قد اعتمدت استراتيجية مساواة في تصنيف العمل، وأنها تولي اهتماماً خاصاً لتحليل وتنقيح هذه التصنيف، التي تعتبر مسؤولة عن كثير من الاختلافات في أجور الرجال والنساء.

وستكون اللجنة ممتنة إذا قدمت الحكومة في تقريرها القادم معلومات تفصيلية بشأن التقدم المحرز في اعتماد وتطبيق التدابير المذكورة أعلاه من جانب منظمات العمال، بما في ذلك إعادة النظر في تصنيف الوظائف، المقررة، باعتبارها جزءاً من استراتيجية المساواة، وأثرها في تضييق شقة التفاوت الكبير بين متوسط أجر الرجل ومتوسط أجر المرأة، لا سيما في الأنشطة التي تقع خارج القطاع الزراعي وفي قطاع الصناعات التحويلية.

٢ - تحيط اللجنة علمًا بأن النص الذي يعدل المادة ١١٦ من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨، الذي يسمح باستثناء خطط الضمان الاجتماعي المهني في المعاملة المتساوية للرجال والنساء، لم يعتمد بعد. كما أنها تحيط علمًا بما ذكرته الحكومة من أن النص يهدف حصراً إلى تكثيف التشريع رسميًا إلى قانون الدعوى المعتمد في محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي. وسوف لا يغير من تطور قانون الدعوى الوطني. وتطلب إلى الحكومة أن تقدم تفصيلات بشأن نتائج تعديل المادة ١١٦ من قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨ في مجال إزالة الالمساواة في المعاملة، واقعياً، بين الرجال والنساء، في مجال خطط الضمان الاجتماعي المهني، والإشارة، بوجه خاص، إلى ما إذا يمكن تفسير هذه المادة، بصيغتها المعدلة، باعتبارها

تبرر التمييز ضد امرأة، من جانب المحاكم الوطنية، فيما يتعلق بعناصر المرتبات، التي ترتبط بخطط التأمين الاجتماعي لمهنية.

٢ - وبإشارة إلى تعليقاتها السابقة، تلاحظ اللجنة إشارة الحكومة إلى ادعاءات المجلس الوطني في أن تفسيره (البلاغ رقم ٥، في شباط/فبراير ١٩٩١) للمادة ٤ للاتفاق الجماعي رقم ٢٥ في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٧، يتضمن تعليمات اللجنة رقم ٣٧٨/٨٦، فيما يتعلق بالمعاملة المتساوية في خطط الضمان الاجتماعي. وتلاحظ اللجنة كذلك، أنه في إطار المقرر الصادر في ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٣، اعتبرت محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي أن تعويضات قبل التقاعد التي تمنح بموجب الاتفاق الجماعي للمجلس الوطني للعدل رقم ١٧ في ١٩ كانون الأول ديسمبر ١٩٧٤، جزءاً من الأجرور ضمن فحوى المادة ١١٩ من معاهدة روما. وبصفة للحكومة، فإن هذه التعويضات لا تزال، مع ذلك، تمنح أحياناً إلى النساء والرجال في أعمار مختلفة (قبل سن الستين) وأنها تمنع عن المرأة بعد سن الستين. وتلاحظ اللجنة باهتمام أن الحل يمكن أن يلتمس بالتعاون بين الشركاء في المجتمع. وتحلّب إلى الحكومة أن تذكر التدابير المتخذة، بالتعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل، لإضفاء التأثير العملي لمقرر محكمة العدل وتعليماتها رقم ٣٧٨/٨٦.

٤ - وتلاحظ اللجنة من التقرير السوي الأخير (١٩٩٠) لتفتيش قانون العمل وجود حالتين من حالات الاختلاف فيما يتعلق بالمعاملة المتساوية بين الرجال والنساء، وتحلّب إلى الحكومة أن تواصل تزويدها بالمعلومات الخاصة بالأثر العملي للاتفاقية، ولا سيما فيما يتعلق بأنشطة تفتيش العمل والتطورات في قانون الدعوى في هذا المجال.

الفلبين

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صدقت الفلبين الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١، ولكنها لم تصدق الاتفاقية ١٥٦. كما صدقت الاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة.

ثانياً - تعليقات سينات منظمة العمل الدولية المشرفة

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي

الاتفاقية رقم ١٠٠ : في عام ١٩٩٤ أشارت الملاحظة (النصوص مرفقة) إلى أنه لدى تنفيذ خطة الفلبين لتنمية المرأة، فإن إدارة العمل والاستخدام، قد أعطت الأولوية لتعزيز الفرص المتساوية في الاستخدام ولتحقيق هذا الهدف، فإنها اضطلعت بعدد من الأنشطة، بما في ذلك إعداد دراسة تحدد الوسائل الخاصة بتعزيز المساواة في سوق العمل، وتعيين إلى أي حد يستند تفاوت الأجر بين الرجل والمرأة إلى عامل الجنس. وأعرب الطلب المباشر لعام ١٩٩٤ (النصوص مرفقة) عن الأمل بأن تستفيه الحكومة من المعلومات المستخلصة من الدراسة الاستقصائية للشروع بتقويم موضوعي للوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١ : أشار طلب ١٩٩٥ وملاحظته (النصوص مرفقة) إلى الجهود المكثفة المبذولة لإزالة التمييز ولتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في مجال استخدام المرأة، من خلال سياسات وبرامج تلتمس معالجة مصادر اللامساواة على نحو شامل. وتشتمل هذه التدابير على قانون "دور المرأة في التنمية وبناء الأمة لعام ١٩٩٢ الذي يتطلب، بين أمور أخرى، من جميع الإدارات والوكالات الحكومية استعراض وتعديل جميع أنظمتها، وعملياتها واجراءاتها بهدف إزالة التمييز القائم على الجنس.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور. ١٩٥١

ملاحظة ١٩٩٤

التبين (تصديق: ١٩٥٣)

بالإضافة إلى، تعليقاتها السابقة. تلاحظ اللجنة باهتمام أنه لدى تنفيذ خطة القلبين لتنمية المرأة (١٩٨٩-١٩٩٢) فإن إدارة العمل والاستخدام. قد أعطت الأولوية لتعزيز الفرص المتساوية في الاستخدام، ولتحقيق هذا الهدف، فإنها اضطلعت بعده من الأنشطة. بما في ذلك إعداد دراسة تحدد الوسائل الخاصة بتعزيز المساواة في سوق العمل، وتعيين إلى أي حد يستند تفاوت الأجور بين الرجل والمرأة إلى عامل الجنس. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تزويدها بالمعلومات بشأن المدى الذي تعزز فيه هذه الأنشطة المختلفة تطبيق أحكام الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة كذلك أن عددا من مشاريع القوانين قد رفعت إلى "الكونغرس"، لاستكمال التدابير القائمة وتنقيتها، بغية تعزيز الفرص المتساوية في مجال الاستخدام. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم نصوص أي تشريع معتمد له صلة وثيقة بتطبيق الاتفاقية

الاتفاقية رقم ١٠٠ . المساواة في الأجور. ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

الطلبين (تصديق) ١٩٥٢

تلاحظ للجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة والوثائق المرفقة بها.

١ - بالإشارة إلى تعليقاتها السابقة. تلاحظ اللجنة إشارة الحكومة إلى "قانون Republic ٦٧٢٥، وإلى نسخ البيانات الإحصائية بشأن معدلات الأجور والدخول للنساء والرجال. ونظراً لأن هذه الوثائق لم يستلم، فإن اللجنة ستكون ممتنة لو قامت الحكومة بإحالته هذه الوثائق إلى "المكتب".

٢ - في مناسبة سابقة، قامت اللجنة بالتعليق على الدراسة الاستقصائية الخاصة بالمهن، التي تبدو أنها قد اعتمدت أساساً لتقدير المهن وتصنيفها، وفقاً لمبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة. وتلاحظ اللجنة، من هذا التقرير، أنه حتى إذا كان الغرض من الدراسة هو إعداد خلاصات مهنية لأعمال مختارة، فإن الحكومة قد أشارت أن هذه الخلاصات يمكن أن تقدم معلومات وثيقة الصلة بعمارة التقويم. وتأمل اللجنة أن تأخذ الحكومة بعين الاعتبار الاستعادة من المعلومات المستخلصة من الدراسة والاستقصائية بغية المباشرة بانقیام بتقويم موضوعي للوظائف. وأن تقدم معلومات إضافية بشأن هذا الموضوع في تقريرها المقبل.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة). ١٩٥٨

ملاحظة ١٩٩٥

(الطلبين (تصديق ١٩٦٠)

تلاحظ اللجنة بارتياح أن الحكومة تبذل جهوداً مركزة لإزالة التمييز وتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في مجال استخدام المرأة، من خلال سياسات وبرامج تلتمس معالجة مصادر اللامساواة على نحو شامل. ولاحظت اللجنة في تعليقاتها السابقة، باهتمام أحکام قانون "دور المرأة في التنمية وبناء الأمة" (قانون الجمهورية رقم ٧١٩٢ لعام ١٩٩٢)، الذي يتطلب، بين أمور أخرى، من جميع إدارات الحكومة ووكالاتها أن تستعرض وتعدل أذواقها وتعليماتها واجراءاتها بهدف إزالة التحيز الجنسي. ويمنع القانون كذلك "المجتمع الاقتصادية والإنسانية الوطنية" الولاية لضمان قيام الإدارات الحكومية ووكالاتها بتدبر أمر اشتراك المرأة ودمج اهتماماتها، في برامج التنمية. وتلاحظ اللجنة أن هذه الهيئة، بالتشاور مع اللجنة الوطنية المعنية بدور المرأة الطلبينية، قد شرعت في ذلك وابذت توصياتها واقتراحاتها واقتراحات هيئتها ذات الصلة، وشرحت لها الالتزامات المطلوبة منها، بما في ذلك وابذت تقديم تقرير إلى الكونغرس كل ست سنوات يشير إلى مدى تقييدها بالقانون المذكور. وتعبر اللجنة عن شكرها للحكومة لأنها زودتها بالتقديرات الأولى بشأن التقييد بالقانون، وتطلب إليها الاستمرار في تقديم المعلومات بشأن الآثار العملية لمختلف التدابير المتخذة لضمان إنصاف المرأة، بما في ذلك نسخاً من تقارير التقييد الأخرى.

- ٢ - كما توجه اللجنة طلباً مباشراً إلى الحكومة بشأن أمور أخرى.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة). ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

الغلبين (تصديق: ١٩٦٠)

١ - بالإشارة إلى تعليقاتها، تلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات المقدمة من الحكومة بشأن التدابير المتخذة لضمان المساواة في الفرص ومعاملة النساء العاملات، داخل إطار تلك التدابير، لتحسين مركز المرأة بوجه عام على نحو أكثر. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تستمرة في تقديم هذه التفصيات، في تقريرها القادم، بما في ذلك معلومات بشأن مرور مشاريع القوانين المذكورة في التقرير، باعتبارها معلقة على موافقة مجلس الشيوخ في الكونغرس. وفي حالة وجود تشريع بفرض إنشاء جهاز لتعزيز اللامركزية (كما هو متوقع في مشروع قانون مجلس الشيوخ رقم ١١٩ على سبيل المثال) تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات كاملة بشأن إنشاء هذه الوكالة، وولايتها وتكوينها.

٢ - وبالإشارة إلى طلبها المباشر السابق، تلاحظ اللجنة المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة، التي تتلخص بالامتحان الخاص بالمهن للمجتمعات الثقافية المحلية، المعقود في عام ١٩٨٩، وذلك للتعيين في الخدمة المدنية. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تشير إلى أي تدابير تشريعية أو إدارية متخذة أخرى لتعزيز المساواة في الفرص ومعاملة في الخدمة المدنية أو في وظائف أخرى للأقليات الثقافية، ولا سيما فيما يتعلّق بالتدريب.

٣ - وتلاحظ اللجنة أن قرار لجنة الخدمة المدنية رقم ٤٦٢ - ٨٩، الذي بعثت به الحكومة، يعرّف التمييز بأنه "يعني أي تفريق، أو استثناء، أو تفضيل، يمارس استناداً على الجنس أو الانتماء الديني أو السياسي، أو الأصل الثقافي أو الاجتماعي، مما يؤدي إلى إبطال أو إضعاف المساواة في الفرص ومعاملة في الاستخدام والمهنة". وبما أن القرار يحدد تعريف "الاتفاقية" باستخدام عبارة "الانتماء الديني أو السياسي"، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم لها معلومات تفصيلية بشأن الحماية المقدمة إلى الأشخاص الذين يحملون و/أو يعربون عن آراء سياسية أو دينية خاصة، على الرغم من أنهم لا ينتمون إلى جماعة معينة.

قبرص

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، قامت قبرص بتصديق الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١ ولم تصدق الاتفاقية ١٥٦، كما صدقت قبرص الاتفاقية ٤٥ المتعلقة بالعمل تحت سطح الأرض (المرأة) والاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة، وصدقت الاتفاقية ٨٩ التي تعالج العمل ليلاً للمرأة. ولكن بعد تصديق بروتوكول ١٩٠ الملحق بهذه الاتفاقية، فإنه قد يتبع إعفاءات واستثناءات على حظر العمل الليلي للمرأة الوارد في اتفاقية ٨٩ (باستثناء فترة ١٦ أسبوعاً قبل وبعد الولادة). كما قامت الحكومة بتصديق اتفاقية العمل الليلي ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، التي تسري على جميع العمال العاملين ليلاً، سواء كانوا رجالاً أو نساءً، والتي تتبع قراراً أكبر من المرونة فيما يتعلق بهذه المسألة.

ثانياً - تعليقات هيئة منظمة العمل الدولية المشرفة

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي

الاتفاقية رقم ١٠٠ : انصب الطلب المباشر لعام ١٩٩٥ (النصوص مرفقة) على الطلب إلى الحكومة توفير معلومات تتعلق بالتدابير المتخذة أو المقرر اتخاذها لإعمال مبدأ الأجور المتكافئ للعمل المتساوي القيمة، في أعقاب العرض الذي تقدم به مكتب العمل الدولي استجابة لطلب الحكومة بتقديم المساعدة. ولاحظت لجنة الخبراء أن هناك بضعة اتفاقيات جماعية محددة، تضمنت أحكاماً تشير إلى اذن رفالتية إلى وضع نسب أجور لا تتغير استناداً إلى الجنس.

الاتفاقية رقم ١١١ : لاحظ الطلب المباشر لعام ١٩٩٥ (النصوص مرفقة) التدابير المتخذة (تحسين التدريب، والتوجيه المهني، والوصول إلى العمالة) وذلك إعمالاً للسياسة الوطنية المرسومة لتعزيز المساواة في التعليم والمعاملة في مجال العمالة بين الرجال والنساء. وقد اعتبرت الحكومة النساء مجموعة مستهدفة تحظى بالأولوية في مجال التدريب الإداري؛ واتخذت خطوات لتحسين اشتراك المرأة في النطاع العام وتمثيلها فيه بالمستويات المطلوبة

الاتفاقية رقم ١٢٢ : ولاحظ الطلب المباشر لعام ١٩٩٥ (النصوص مرفقة)، بين أمور أخرى، أن الحكومة تنوء، الاستجابة لمشكلة نقص العمال (الذي يستمر في سياق نسب الاشتراك في سوق العمل المرتفعة)، من خلال الاستخدام المحدود للقوى العاملة الأجنبية، فضلاً عن زيادة استخدام المرأة، وعن طريق تشجيع عودة المهاجرين القبرصيين

الاتفاقية رقم ١٠٠ المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٥ المباشر

قبرص (تصديق: ١٩٨٧)

لاحظت اللجنة بأسف عدم ورود تقرير الحكومة. وأعربت عن أملها في أن يباح التقرير لقيام اللجنة بدراسته في دورتها المقبلة، وأنه سيتضمن معلومات كاملة بشأن المسائل المطروحة في تعليقاتها السابقة، التي تنص، على ما يلي:

١ - في ملاحظتها السابقة، أشارت اللجنة باهتمام، إلى أنه استجابة لطلب الحكومة المساعدة في تنفيذ أحكام الاتفاقية، فقد تشكلت في كانون الأول ديسمبر ١٩٩١، بعثة تتألف من موظفي مكتب العمل الدولي التي أعدت تقريراً يتعلق بالتدابير التي يمكن اتخاذها من جانب الحكومة والشركاء الاجتماعيين، لتطبيق مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة. ولاحظت اللجنة أن هذا التقرير قد تمت دراسته من جانب السلطات الحكومية المختصة، ومن جانب منظمات العمال وأرباب العمل، وأن المكتب سيظل على علم بنتائج هذه الدراسة.

وأمل اللجنة مرة أخرى أن تقوم الحكومة بتقديم معلومات كاملة، في تقريرها القادم، تتعلق بالإجراءات المتخذة أو المقرر اتخاذها في ضوء المساعدة المتاحة.

٢ - ولاحظت اللجنة باهتمام أن بعض اتفاques جماعية قد أدخلت أحكاماً تبين اتجاهه النية إلى إنشاء موازين أجور جديدة تحل محل معدلات الأجور السابقة القائمة على الجنس. وأعربت للجنة عن أملها، أن تولي الأولوية إلى إلغاء معدلات الأجور القائمة على أساس الجنس الساربة في عدد من الاتفاques الجماعية. وذلك من بين التدابير الأخرى التي يمكن اتخاذها إعمالاً للمساعدة التي يقدمها المكتب. وتطلب إلى الحكومة تقديم جميع التفصيلات في هذا المجال في تقريرها القادم.

٣ - كذلك لاحظت اللجنة، باهتمام، من البيانات الإحصائية التي وردت في تقرير الحكومة السابقة، أن التفاوت في الأجور بين النساء والرجال يضيق على نحو متواصل. وستكون اللجنة ممتنة لو استمرت الحكومة في تقديم المعلومات، في تقاريرها القادمة التي تظهر الاختلاف النسبي في متوسط الأجور للنساء والرجال في المجال الاقتصادي.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة). ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

قبرص اتصديق: ١٩٦٨

تلاحظ اللجنة أن تقرير الحكومة لم يرد. وأعربت عنأملها أن يجري تقديم التقرير إلى اللجنة لدراسته في دورتها القادمة، وأنه سيتضمن معلومات كاملة بشأن المسائل المطروحة في الطلب المباشر السابق، التي تنص على ما يلي:

- ١ - لاحظت اللجنة باهتمام المعلومات المقدمة بشأن التدابير المتتخذة عملاً بالسياسة الوطنية المرسومة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام بين الرجل والمرأة، مثل برامج التوجيه في العمالة الذي تقوم به هيئة التدريب الصناعي، بالتشاور والتعاون مع المنظمات النسائية ومنظمات العمال وأرباب العمل، وذلك لتعويد النساء العاطلات على عالم العمل ولمنهم الفرصة لمناقشة وحل المشاكل الفردية المتعلقة بالعوامل التي تحول دون دخولهن سوق العمل. وستكون اللجنة ممتنة إذا استمرت الحكومة في تقديم المعلومات بشأن هذه البرامج، بما فيها النتائج المتحققة، وبشأن أي من الأنشطة الأخرى المرسومة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في مجال عمالة المرأة ومهنتها.
- ٢ - وتلاحظ اللجنة من الإحصاءات الأخيرة المقدمة زيادة اشتراك المرأة في دورات التدريب في هيئة التدريب الصناعي. وتلاحظ كذلك إشارة الحكومة إلى أن هيئة التدريب الصناعي قد اعتبرت النساء مجموعة مستهدفة على سبيل الأولوية من حيث التدريب الإداري بغية زيادة عدد النساء المديرات، وبغية تمكينهن من التوفيق بين عملهن ومسؤولياتهن المنزلية. وتحلّل اللجنة إلى الحكومة أن توافق على توصيل تقديم المعلومات بشأن كل تقدم يتحقق فيما يتعلق بالاشتراك في هيئة التدريب الصناعي، ولا سيما في مجال التدريب الإداري وبرامج التنمية.
- ٣ - وبالإضافة إلى تعليقاتها السابقة بشأن عمالة المرأة في القطاع العام، تلاحظ اللجنة من البيانات الأخيرة المتاحة، أن المرأة تواصل تحسين مركزها في القطاع العام (باستثناء الأعمال اليدوية). وتلاحظ باهتمام، بوجه خاص، أن عدد النساء الواتي يشغلن مناصب مهنية أو مراكز إدارية في دوائر الحكومة (باستثناء التعليم) قد استمر بالزيادة باطراد، وأن سيدة قد عينت مؤخرًا في مركز متقدم (مديرة صناعية) في وزارة التجارة. وستكون اللجنة ممتنة إذا استمرت الحكومة في تزويدها بالمعلومات بما في ذلك البيانات الإحصائية في هذا الميدان. فضلاً عن تفصيلات بشأن التدابير الأخرى المتتخذة على الصعيد العملي لتحسين حالة استخدام المرأة في جميع مستويات القطاع العام.

وبالإشارة إلى طلبها السابق للبيانات بشأن اشتراك المرأة في القطاع الخاص وبشأن التدابير المتخذة أو المقرر اتخاذها لتحسين المساواة في الفرص والمعاملة على صعيد استخدام المرأة في القطاع الخاص، ومع مراعاة إشارة الحكومة بأن هذه المعلومات سترسل بشكل مستقل، تأمل اللجنة أن البيانات المطلوبة ستقدم مع تقرير الحكومة القادم.

الاتفاقية رقم ١٢٢ سياسة العمالة ١٩٦٤

طلب ١٩٩٥ المباشر

قبرص اتصديق ١٩٦٦

تلاحظ اللجنة عدم ورود تقرير الحكومة وتعرب عنأملها أن يقدم التقرير إلى اللجنة لدراسته في دورتها القادمة، وأن يتضمن تعليمات كاملة بشأن القضايا المطروحة في طلبها المباشر السابق، الذي ينص على ما يلي:

١ - تلاحظ اللجنة تقرير الحكومة للفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٢. ويبين التقرير استمرار النمو في النشاط الاقتصادي خلال الفترة مما يسمح بالحفاظ على حالة الاستخدام الكامل التقريري. وكان انخفاض النشاط في أعقاب أزمة الخليج محدوداً، ونتيجة زيادة معدل النمو إلى ما يقارب ٨ في المائة في عام ١٩٩٢ فإن نسبة البطالة التي وصلت إلى ٥ في المائة خلال الأشهر الأولى من عام ١٩٩١، انخفضت إلى أقل من ٢ في المائة. وأصبح التوتر في سوق العمل، الذي لاحظته للجنة في طلبها السابق، أكثر وضوحاً في عام ١٩٩٢. وتعتبر الحكومة أن نقص القوى العاملة، في سياق معدل الاشتراك المرتفع بشكل واحداً من العقبات الرئيسية التي تعترض تحقيق النمو الاقتصادي، مما يجعلها تنوى أن تستجيب من خلال الاستخدام المنظم للقوى العاملة الأجنبية، فضلاً عن تعزيز استخدام النساء، وتشجيع عودة القبارصة المهاجرين. كما أنها تشير إلى أن دراسة آفاق سوق العمل خلال الفترة ١٩٩٢-١٩٩٨ ستمكنها من تشخيص الالتزام الحاصل بين العرض والطلب في سوق العمالة، ولا سيما فيما يتعلق بالعمال الماهرین. وستكون اللجنة ممتنة إذا شرحت الحكومة الاحتياجات الرئيسية للدراسة المذكورة أعلاه في تقريرها القادم، وأشارت إلى التدابير المتواخدة نتيجة ذلك. كما ترجو أن تقدم الحكومة أي نتائج ذات صلة مستخلصة من الخطة الاقتصادية الخمسية الجديدة

٢ - تشير الحكومة إلى أن التدابير المقترنة بمحاربة البطالة فيما بين الخريجين قد تمخضت عن انخفاض كبير في معدل البطالة بينهم وتشير في هذا المجال إلى الدعم المالي المقدم للاستخدام الذائي، وإعادة تدريب الخريجين الذين لديهم مؤهلات غير ملائمة، ووضع أنظمة لحجر أعمال معينة لاعمال الماهرین. ويرجى موافصلة تقديم المعلومات التفصيلية بشأن النتائج المتحققة من اتخاذ كل من هذه التدابير.

٣ - وتلاحظ اللجنة أن رأي الحكومة ينصرف إلى أن البلد يعتمد اقتصادياً على قطاع السياحة بشكل مفرط. وتلاحظ أن الحكومة قد اتخذت تدابير لزيادة سيطرتها على توسيع هذا القطاع، وللتثبيع على تنوع الأنشطة في ميدان الخدمات. ويرجى تقديم معلومات بشأن النتائج المستخلصة في ميدان العمالة من خلال تنفيذ هذه التدابير

.../..

٤ - وبالإشارة إلى طلباتها السابقة المتعلقة بتنفيذ المادة ٢ من الاتفاقية، تلاحظ اللجنة البيان الخص بالمشاورات الثلاثية بشأن القضايا الاقتصادية والاجتماعية المعقدة على جميع المستويات، ولا سيما من خلال Economic Advisory Committee و Labour Advisory Board اللجانة ممتنة إذا حددت الحكومة في تقريرها التالي توافر اجتماعات مختلف الهيئات التي تعقد المشاورات مع ممثلين من الأشخاص المعنيين فيما يتعلق بسياسة العمالة، والمواد المدرجة في جدول أعمالها والأراء المطروحة، والطريقة التي تؤخذ بها في الاعتبار.

كوبا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت كوبا الاتفاقيتين المرقمتين ١٠٠ و ١١١، ولم تصدق الاتفاقية رقم ١٥٦. كما صدقت كوبا الاتفاقيتين المرقمتين ٣ و ١٠٢، المتعلقتين بحماية الأسرة، والاتفاقية رقم ٤٥ المتعلقة بالعمل تحت سطح الأرض للنساء، والاتفاقية رقم ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة. كما جرى تصديق الاتفاقيتين المرقمتين ٤ و ٨٩ اللتين تعالجان العمل الليلي للنساء، مع أن الأخيرة قد ألغت.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : انصب الطلب المباشر لعام ١٩٩٤ (النص المرفق) على قيام الحكومة ببيان التدابير المقررة لجعل الدستور (والتشريع) (الذي يعلن عن المبدأ الضيق لـ "الأجر المتكافئ للعمل المتكافئ") يتسم مع مبدأ "الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة"، الذي ورد في الاتفاقية. وبالإضافة إلى ذلك فقد طلبت اللجنة معلومات إحصائية لتمكينها من تقديم كيفية إضفاء الطابع العملي على مبدأ "الأجر المتكافئ"؛ كما طلبت معلومات بشأن التدابير الإشرافية (تنبيش العمل، قرارات المحاكم) المتتخذة لضمان تنفيذ المبدأ.

الاتفاقية رقم ١١١ : تعرب ملاحظات عام ١٩٩٥ عن القلق بشأن التمييز القائم على "المعتقد السياسي".

الاتفاقية رقم ١٢٢ : تنصب ملاحظات عام ١٩٩٥ (النصوص مرفقة) على معالجة مشكلة البطالة بوجه عام و تشير مسألة بطالة النساء على وجه التحديد

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجر. ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

كوبا (تصديق: ١٩٥٤)

أحاطت اللجنة علما بتقرير الحكومة والمعلومات الواردة فيه استجابة لطلبها المباشر السابق.

١ - ولاحظت اللجنة سابقا، أنه بموجب المادة ٩٩ من قانون العمل لسنة ١٩٨٤، يتلقى العمال أجرا متكافئا للعمل المتكافئ، دون تمييز، بسبب الجنس، بين أمور أخرى. وأعادت إلى الأذهان أن مبدأ الأجر المتكافئ، الذي يرد في الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية، ينبغي أن ينضم باعتباره ينصب على العمل المتتساوي القيمة. وتلاحظ اللجنة أن دستور ١٩٩٢ يعيد تأكيد مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتكافئ المنصوص عليه في قانون العمل، وأنه، بموجب ما ذكرته الحكومة، فإن هذه المساواة تنطبق في الواقع على العمل المتتساوي القيمة، بواسطة استخدام منهجية خاصة لتقدير العمل دون أي تمييز بين الرجل والمرأة. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تذكر في تقريرها التالي التدابير المقرر اتخاذها للتطبيق العملي للتشريع بالتوافق مع الاتفاقية.

٢ - كما تلاحظ اللجنة المعلومات الخاصة بنظام الأجر، وأساليب تقويم العمل (عن طريق النقاط والمقارنة) وتطبيقاتها. وتلاحظ اللجنة كذلك نص القرار رقم ٤٧٦ في ١ تموز/يوليه ١٩٨٠، الذي يثبت معايير الأجر والنسب المقابلة لكل فئة من الفئات المهنية. وفيما يتعلق بأحصاءات الأجر التي أرسلتها الحكومة، تعرب اللجنة عنأسفها لأن الجدولين لا يشيران إلى الأجر الحالية القائمة في القطاع العام وتوزيع النساء (الرجال المستخدمين على مختلفة الرتب؛ كما أنها لا يشيران إلى الأجر الحالية للرجال والنساء في مختلف قطاعات الأنشطة وفي شتى الرتب الوظيفية. وتذكر اللجنة أن هذه الإحصاءات تعتبر مفيدة فيما يتعلق بكيفية تطبيق مبدأ الأجر المتكافئ، المنصوص عليه في التعليمات، في الواقع. وتأمل أن تتمكن الحكومة أن تقدم، في تقريرها التالي، هذه البيانات (متوسط الأجر الحالي للرجل والمرأة، موزعاً، إن أمكن، حسب الوظائف وقطاعات النشاط، والأقدمية ورتب الكفاءات. فضلاً عن المعلومات الخاصة بنسبة النساء في كل «يدان»).

٣ - وتعرب اللجنة عن تقديرها لو تمكنت الحكومة من تقديم معلومات بشأن التدابير المتخذة لضمان الإشراف على تنفيذ الأحكام التي تنظم المساواة في الأجر، ولا سيما أنشطة تعنيش العمل (المخالفات المسجلة، المعقوبات المنروضة، وقرارات المحاكم).

الاتفاقية رقم ١٢٢ : سياسة العمالة، ١٩٦٤

ملاحظات ١٩٩٥

(تصديق ١٩٧١) كوبا

١ - تحيط اللجنة علما بتقرير الحكومة للفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٤. وتشير الحكومة إلى أن اهتمامها الأساسي ينصب على تخفيض العمالة الناقصة بغية رفع فعالية النظام الإنتاجي. وتذكر أنها قد بدأت الآن في عملية إيجاد وظائف بديلة للقوى العاملة الناقصة، انسجاماً مع مبادئ العدل والإنصاف على الصعيد الاجتماعي. وبالإضافة إلى إعادة هيكلة القوى العاملة، تلتزم الحكومة تعزيز إنشاء أعمال جديدة لا سيما الوظائف التي لا تتطلب مستوى عال من الاستثمار، ولكنها تستخدمن لتوفير السلع الاستهلاكية والخدمات للسكان. وبموجب هذا التقرير، فإن إنشاء وظائف مفيدة تتيح أولوية خاصة لقطاع السياحة، الذي ينبع بخطة استثمار واقعية، وحيث يضطلع رأس المال الخارجي بدور رئيسي، وقد شددت الحكومة على أنه في سياق التغيرات الاقتصادية الجارية، تبذل الجهد لجعل سياسة العمالة أكثر مرونة. وقد أحاطت اللجنة علما بهذه التدابير المتخذة باهتمام.

٢ - كما أحاطت اللجنة علما بالقرار رقم ٩٤/٦ الصادر في ١٨ آب/أغسطس ١٩٩٤، بشأن أحوال الاستخدام والأجور التي تنطبق على العمال الناقصين بسبب التكبيبات البنوية أو المؤسسية، أو بسبب انخفاض النشاط الاقتصادي. وتهدف هذه الأحكام إلى تحسين حالة هؤلاء العمال وضمان أن الأموال التي تستثمرها الدولة المخصصة لحمايتهم تستخدم بأكبر قدر ممكن من الفعالية. ويتعلق القرار رقم ٩٤/٦ بالعمالة البديلة والتدريب وإعادة التدريب على المهارات، فضلاً عن توفير دخل مضمون، ولكنه لا يمنع العمال من البحث عن عمل بمادرتهم الخاصة. ويهدف المرسوم التشريعي رقم ١٤١ في ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ إلى زيادة عدد الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص.

٣ - وفي تعلقياتها السابقة، لاحظت اللجنة أن محيط تطبيق الاتفاقية يتسم بالصعوبة، على النحو الذي أكدته المعلومات الواردة في تقرير الحكومة. وبغية أن تتمكن من تقويم حالة سوق العمل، ستكون اللجنة ممتنة إذا زودت بالمعلومات المطلوبة في صيغة التقرير الذي وافق عليه مجلس الإدارة، بما في ذلك معلومات بشأن حالة العمالة ومستوياتها واتجاهاتها والبطالة والعمالة الناقصة. وتأمل اللجنة كذلك أن تقدّم الحكومة معلومات إضافية تمكن من تقويم الطريقة التي تطبق بها الاتفاقية بالكامل والتدابير الخاصة بسياسة العمالة المقررة بموجبها، والتي تستعرض في إطار السياسة الاقتصادية والاجتماعية المتسقة، بموجب المادة ٢ من الاتفاقية، مع الإشارة، بوجه خاص، إلى ما إذا كانت التدابير الموصوفة قد أسهمت في الواقع، في ضمان أن العمل يتم بالانتاجية إلى أبعد حد ممكن. وتعيد اللجنة إلى الأذهان - على النحو الذي أكدته في ملاحظاتها السابقة وفي تعلقياتها على الاتفاقيات الأساسية الأخرى، مثل الاتفاقيات ٢٩ و ١٥ و ١١١ - أن سياسة العمال المعالة يجب أن تكون هادفة إلى ضمان وجود حرية اختيار الأعمال، وإتاحة الفرصة الكاملة لكل عامل لاكتساب المهارة، وللحصول على العمل الذي يناسبه تماماً ...

(المادة ١، الفقرة ٢ (ج)). وتأمل اللجنة أن تقدم الحكومة، في تقريرها التفصيلي القادم بشأن تطبيق الاتعاقية، معلومات وإحصاءات تشير إلى النتائج المستخلصة في مجال العمالة، من خلال تدابير سياسة السوق والخطط الشاملة أو القطاعية التي تذكرها (في قطاعات مثل السياحة والصناعة الصيدلانية والطبية، والتكنولوجيا البيولوجية، وبرامج الغذاء)

هنغاريا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - فيما بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، قامت هنغاريا بتصديق الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١، بيد أنها لم تصدق الاتفاقية ١٥١. كما صدقت هنغاريا الاتفاقيتين ٢ و ١٠٢، بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية ٤٥ المتعلقة بالعمل تحت سطح الأرض، والاتفاقية ١٢٢ التي تعالج سياسة العمالة، والاتفاقية ١٤٢ المتصلة بتنمية الموارد البشرية.

ثانياً - تعليقات هيئة منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : نظراً لأن الدستور الوطني قد حدد الحق في المساواة في الأجور على نحو أضيق مما هو مكرس في الاتفاقية، فقد انصب طلب ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة) على إضافة أساليب تنفيذ مبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة. كما طلبت معلومات أخرى بشأن وسائل تطبيق المبدأ في القطاع العام وعلى جميع مكونات الأجور. ونظراً للنفخة القائمة في الأجور، فقد جرى التنبيه إلى ضرورة القيام باتخاذ نهج شامل لإزالة اللامساواة القائمة على الجنس.

الاتفاقية رقم ١١١ : لاحظ طلب ١٩٩٤ المباشر أنه إعمالاً لأحكام قانون العمل، التي تحرم قيام المرأة بأعمال يمكن أن تكون لها آثار ضارة جسدياً أو إنمائياً، فقد صدر أمر من وزارة الصحة تضمن قائمة طويلة وتفصيلية بالأعمال التي يحظر فيها عمل المرأة. وقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين إلى أي حد يمكن للمرأة أن تعمل في قطاع الصناعة أو في قطاعات محظوظة، ولكنها تضطلع بعمل محدد لا يعرضها لعناصر محظوظة أو تقوم بأعمال ليست خطيرة. كما طلبت إلى الحكومة أيضاً دراسة إمكانية تعديل الأعمال المحظوظة على المرأة وتكييفها، بغية تجنب ظهور ممارسات تمييزية ضد النساء العاملات، كما طلبت معلومات إضافية بشأن التدابير العملية المتخذة لتعزيز الفرص والمعاملة المتكافئة استناداً إلى جميع الأسس الواردة في الاتفاقية في جميع المجالات ذات الصلة بالعمالة والمهنة.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : ليست هناك تعليقات موقوفة

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجر، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

هنغاريا (تصديق، ١٩٥٩)

بإلاشارة إلى تعليقاتها السابقة، أحاطت اللجنة علمًا بالمعلومات التي زودتها بها الحكومة.

- ١ - تفهم اللجنة أن النص الهنغاري (والترجمة الإنكليزية) للمادة ٧٠ باء (٢) لدستور ١٩٨٩، يضمن "حق الأجر المتكافئ للعمل المتكافئ". وليس ما ذكره تقرير الحكومة، أي "للعمل المتساوي القيمة، الحق لكل شخص الحصول على أجر متكافئ" دون أي تمييز. وبإلاشارة إلى صيغة المادة ٢ من الاتفاقية، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن كيفية تطبيق المفهوم الأوسع للأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة، مع وجود هذه الصيغة المحدودة لحكم مادة الدستور هذه.
- ٢ - وتلاحظ اللجنة المادة ١٤١ من قانون العمل، التي تقضي بأن للموظفين أن يتسلموا أجوراً استناداً إلى عقود عملهم، وكل اتفاقات خارجية أخرى تعتبر لاغية وباطلة. فيرجى تقديم معلومات بشأن الوسيلة التي تطبق بها هذه المادة، ولا سيما من حيث تأثيرها على إعمال مبدأ الأجر المتكافئ الذي يتجاوز الأجر الأساسي.
- ٣ - ومن دواعي تقدير اللجنة أن تتلقى معلومات بشأن المدفوعات المتعلقة بمختلف الإضافات المدرجة في المادة ١٤٦ (وو) من قانون العمل، التي تبدو متاحة للرجال العاملين فقط، نظراً لحظر بعض الأعمال على المرأة كما ورد في مكان آخر من قانون العمل.
- ٤ - ويرجى تقديم نسخة من "أنظمة الأجر" الخاصة بقانون العمل (التي يبدو أنها تغطي أشد الحالات الأساسية في الأجر فقط) المشار إليها في تقرير الحكومة.
- ٥ - وفيما يتعلق بالخدمات العامة، ستكون اللجنة ممتنة بتلقي معلومات عن كيفية تأمين مبدأ الأجر المتكافئ لموظفين العموميين، الذين يشملهم القانون رقم ٢٣ الخاص بالمركز القانوني للموظفين العموميين، الصادر في ٥ أيار/مايو ١٩٩٢، الذين يمارسون أعمالاً متكافئة القيمة، ولكنها من طبيعة مختلفة.
- ٦ - وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تحيل إليها صحبة تقريرها التالي، نسخة من تصنيف الوظائف حسب الفئات - ٢٢، فضلاً عن تقديم معلومات بشأن تأثير هذا النظام الجديد على تلك الصناعات التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء (أي هل انخفض الفرق في بعض الأجر المحددة!).

٧ - تلاحظ اللجنة أن إحصاءات ١٩٩٢ التي قدمتها الحكومة تشير إلى وجود فروق واضحة في الأجور بين الرجال والنساء (٢٠% في المائة في المتوسط على الصعيد الوطني، وحتى ٤٠% في المائة في الصناعات التي تستخدم الرجال بوجه خاص، مثل صناعة التعدين).بيد أن الحكومة تشير إلى أن هذه البيانات لا تثبت التمييز ضد المرأة في مجال الأجور. وتذكر أنه يمكن تفسير الفجوة بأسباب أخرى مثل: الرجال يعملون أكثر ، يضططون بأعمال أصعب؛ يمكن أن تكون النساء مسؤولات عن واجبات الأسرة. فلا يمكن الاعتماد عليهم لذلك يتلقين أجرا أقل من الرجال، حتى بالنسبة للأعمال المتطابقة نظريا. وتلاحظ اللجنة كذلك تعليقات الاتحاد الوطني لنقابات العمال المغاربيين، التي تقضي بأن الفروق الواضحة في الأجور لا تتناسب مع مقدار العمل الأدنى الذي تتضطلع به المرأة (على افتراض غيابها بسبب واجبات الأسرة). ويقدم الاتحاد أرقام عام ١٩٩٣، التي تظهر اختلافاً في الفرق بين أجور الرجل والمرأة، ويعرب عن اعتقاده أن نظام الولاءات الجديد ومجالس العمل التي أنشئت بموجب قانون العمل لعام ١٩٩٢ يمكن أن تحسن المساواة في أجور بين الرجل والمرأة.

وتلفت اللجنة نظر الحكومة إلى الفقرتين ١٠٠ و ٢٥٠ من الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الأجور المتكافئة، التي تشير إلى ضرورة وضع نوع شامل لإزالة الالمساواة القائمة على أساس الجنس إذ أريد تطبيق المبدأ الوارد في الاتفاقية تطبيقاً كاملاً. وتشير اللجنة بوجه خاص إلى الفقرة ٢٥٢ من الدراسة الاستقصائية حيث تلاحظ أن التقويم المتكافئ للعمل والحقوق المتساوية في جميع مكونات الأجر لا يمكن تتحقق في السياق العام للالمساواة. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم تفاصيلاً من أي من الدراسات أو الاستقصاءات أو البحوث - التي تم اضطلاع بها برعاية الحكومة ودوائرها المعنية أو الشركاء الاجتماعيين - التي تسعى إلى تحليل الفروق القائمة على الجنس بشكل واضح، في جهد لتحديد تلك العناصر، أو المعايير أو الإجراءات التي أدت إلى هذه الحالة، واقتراح تدابير للقضاء عليها.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

هنغاريا (تصديق: ١٩٦١)

١ - تحيط اللجنة علما بتقرير الحكومة والمعلومات الواردة فيه ردا على التعليقات. كما تطلع باهتمام على إلغاء مختلف المراسيم بشأن التدريب المهني طويل الأجل، الذي طلبت اللجنة معلومات بشأنه، وتلاحظ أن مرسوم ١٩٨٩/٣، الذي لا يزال نافذا، لا يتضمن أحكاما تتعلق بتدريس الموضوعات السياسية أو تنظيم حلقات دراسية ذات طابع سياسي.

٢ - وبالإشارة إلى المادة ٥ (٤) من قانون العمل، طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات بشأن سريان هذا الحكم، (دراسة الأنظمة المعينة والمعايير المستخدمة لتحديد من الذي يجب أن يحصل على الأفضلية في العدالة) والتاليات المتخذة لضمان أن ذلك سوف لا يؤدي إلى ممارسات تمييزية. وتلاحظ اللجنة أن العمال امعنيين هم الشباب أو العمال من ذوي القدرات المنخفضة في مجال العمل. وسيكون من دواعي امتنان اللجنة أن تقوم الحكومة بالإشارة، على نحو أكثر دقة، إلى جميع العمال الذين قد يتأثرون بهذا الحكم، وتذكر ما إذا صدرت أنظمة في هذا المجال. وكيف يمكن التأكيد من أن التفضيل المذكور أعلاه لا يشكل تمييزا. وتلفت اللجنة نظر الحكومة إلى حقيقة أن بعض التاليات المعينة للحماية المنسوبة لمعالجة احتياجات محددة قد لا تعتبر تمييزية، في إطار مفهوم المادة ٥ من الاتفاقية، إذا ثبت أنها تشكل حماية أو مساعدة، إلا أن ذلك يجب أن يتحدد بعد التشاور مع منظمات العمل والعمال.

٣ - ونها يتعلق باستخدام المرأة، ولا سيما المادة ٧٥ من قانون العمل، التي تحظر اشتراك المرأة في الأعمال التي قد تؤدي إلى نتائج ضارة في تكوينها الجسدي أو نموها، تلاحظ اللجنة قائمة الأعمال التي يحظى، أن تشتراك فيها المرأة، عملا بأمر ١٩٨٢/٦ الصادر من وزارة الصحة. كما أنها تلاحظ أن القائمة طويلة ومتصلة وتتضمن قيادة الطائرات، وحافلات النقل، والشاحنات التي تتجاوز حمولتها ٢طن، والساحبات وغيرها من الآلات الزراعية. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين إلى أي حد يمكن للمرأة أن تعمل في القطاعات الصناعية أو القطاعات الواردة في القائمة المذكورة، ولكن في أعمال لا تتضمن التعرض المباشر لمواد المحظورة أو في أعمال خطيرة. وما دامت تلك القائمة موضوعة بغرض الحماية بوجه خاص، ترى اللجنة أن من المناسب أن تستعرض وتكيف تبعاً لتطورات استخدام المرأة بغية لا تؤدي إلى ممارسات تمييزية ضد المرأة العاملة. وتطلب إلى الحكومة أن تحيطها علما بأي من التاليات المتخذة لتحقيق هذا الهدف.

٤ - وبإضافة إلى تعليقاتها السابقة بشأن المادة ٢ من قانون حماية العمالة (رقم ٤) لعام ١٩٩١، بصيغته المعدلة، تلاحظ اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن التاليات المقررة، لتمكين بعض فئات الأشخاص الذين يعانون من مشاكل العمالة، بما فيهم الفجر، من الاندماج في الحياة الاقتصادية، عن طريق التدريب المهني الدائم. وتعرب اللجنة عن امتنانها لو قدّمت الحكومة معلومات بشأن التاليات المطبقة حاليا.

.../..

بالإضافة إلى الإحصاءات، بغية أن تتمكن من تقويم نتائج هذه السياسة. وفضلاً عن ذلك فإن اللجنة تطلب إلى الحكومة الإشارة إلى الأحكام الواقعية المعتمدة لضمان أن "منظمة سوق العمل" الواردية في المادة ٢ من القانون رقم ٤ المذكور أعلاه، والتي تديرها وزارة العمل، لا تمارس أي تمييز في أنشطتها، لا سيما لدى صياغة عروض العمل.

٥ - وتضطجع اللجنة بالإحاطة الالزمة بالمعلومات، الخاصة بالأنظمة المرتبطة بسريان المادة ٧٠ ألف (٣) من الدستور. ونطلب إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات بشأن جميع التشريعات بهذا الصدد.

٦ - وستكون اللجنة ممتنة، فضلاً عن ذلك، إذا قدمت الحكومة في تقريرها الم قبل معلومات بشأن أي من التدابير اتخذة لضمان تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة، على نحو فعال، وذلك وفقاً للمادة ٢ من الاتفاقية، بصرف النظر عن العرق أو اللون والجنس أو الدين أو المعتقد السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، وبشأن النتائج المستخلصة، لا سيما فيما يتعلق بـ :

(أ) الوصول إلى التدريب المهني:

(ب) الوصول إلى العمالة وبعض المهن المعينة:

(ج) شروط وأحوال الاستخدام، وعلى وجه محدد أكثر، التدابير المتتخذة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة:

١' في مجال العمالة والتدريب المهني والتوجيه المهني، التي تدخل مباشرة تحت سلطة الحكومة:

٢' عن طريق التشريع والبرامج التعليمية

٣' بالتعاون مع منظمات العمال وأرباب العمل، وغيرها من الهيئات، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام في القطاع الخاص والمحالات غير المنظمة بالاتفاقات الجماعية.

وطلبت إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها الم قبل إحصاءات تفصيلية بشأن حالة العمالة، ولا سيما فيما يتعلق بالمرأة والأقليات الإثنية.